جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

النظام القانوني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الأنظمة الوظيفية الخاصة بهم وقضاء محكمة العدل العليا

إعداد الطالب

غزوان عدنان قبلان

إشراف

الدكتور محمد الخلايلة

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجـة

الماجستير ي الحقوق قسم القانون العام

جامعة مؤتة، 2009

الإهداء

إلى الذين أشعلوا بقناديلهم وهج الحقيقة، إلى شموع الليل، وينابيع العطاء، إلى والدي الحبيبين.

إلى الروابي الخضر ..... إخوتي الأعزاء.

إلى نهر العطاء ..... أستاذي الفاضل الدكتور محمد الخلايله.

إلى مشاعل العلم ..... أعضاء الهيئة التدريسية.

غزوان القبلان

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين فهو المتفضل على سائر عباده والصلاة والسلام علـى رسوله الكريم.

بكل معاني الحب والوفاء وبوافر آيات التقدير يقتضي واجب الشكر والعرفان أن أتقدم به إلى الدكتور محمد الخلايله الذي أخذ بيدي وسار معي في هذه الدراسـة خطوه خطوه، فشرفني برعاية هذه الدراسة وشاركني الهم والعناء مذ كانـت همـاً ثقيلاً حتى أصبحت بتوجيهاته وارشادته القيمة خفيفة يسيرة، وإلى من تجـشم معنـا عطاء المطارحة والمناقشة وهم كل من :

الأستاذ الدكتور: سالم الشوابكة

الأستاذ الدكتور: مصلح الصرايرة

الدكتـــــور: حمدي القبيلات

وجزيل الشكر والتقدير أقدمه إلى عمادة كلية الحقوق ممثلة بالـدكتور نظـام المجالي عميد الكلية وجميع الأساتذة في الكلية بجميع أقـسامها، وجميـع العـاملين بالكلية .

كما أخص بالشكر العميق مسؤولي وزملائي بالعمل، الذين قدموا لي كل سبل المساعده في جميع مراحل دراستي.

وأرجو ختاماً أن ينفعني الله بهذا العمل وأن ينفع به الناس وأن يجعله خالـصاً لوجهه الكريم فهو حسبي ونعم الوكيل.

غزوان القبلان

فهرس المحتويات

المحتوى **الصفحة**

الملخص

النظام القانوني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الأنظمة الوظيفية الخاصة بهم وقضاء محكمة العدل العليا

غزوان عدنان القبلان

جامعة مؤتة ، 2009

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في النظام القانوني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في الأردن. لقد وجدنا أنه ومع تعدد الجامعات الحكومية في الأردن ومع صلاحية المشرع في وضع الأنظمة الوظيفية الخاصة بكل جامعة بالنظر إلى الاستقلال المالي والإداري الذي تتمتع به، فإن الأنظمة المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس قد تباينت في بعض الجوانب، مما دفعنا إلى محاولة دراسة المركز القانوني لأعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات في محاولة لإلقاء الضوء على الواقع الموجود ومدى إمكانية الاستفادة من التجارب المتعددة لهذا المجال من خلال المقارنة بين هذه الأنظمة وبينها وبين نظام الخدمة المدنية باعتبارها الشريعة العامة للأنظمة الوظيفية في الدولة.

Abstract:

The legal Position of Academic Staff in the State Universities in Jordan in The light of the Regulations of There Universities and The decisions of The High Court of Justice

Ghazwan Adnan AL- Qublan
Mu'th University, 2009

This study examines the legal position of academic staff in the Jordanian State universities. The Plurality of State universities in recent years and accordingly the plurality of legal systems adopted reveals the need to examine the legal position of academic staff subject to these legal systems. A Comparison between These legal systems and with the Civil Servant System applied on public servants is expected to be useful to suggest a unified legal system applied on all academic staff in the Jordanian State universities.

المقدمة

يحظى التعليم الجامعي في الوقت الحاضر باهتمام بالغ في جميع أنحاء العالم نظراً لما يسهم به في تكوين الفرد وإبراز مواهبه وطاقاته، وتقديراً لقيمته ودوره في تنمية المجتمع وتقدمه وتعزيز قدراته على مواجهة تحديات المستقبل، فضلاً عن الدور الفاعل لهذا التعليم في نشر المعرفة وتنميتها بفروع العلم المتنوعة.

وفي الربع الأخير من القرن الماضي حقق الأردن قفزات نوعية في مجالات الحياة كافة، وفي قطاع التعليم بشكل خاص حيث تعتبر الجامعات الرسمية منارة علم ينهل منه الصغير والكبير، وترفد هذا الوطن العزيز برجال ونساء قادرين على تحمل المسؤولية والنهوض به.

إن أعضاء الهيئة التدريسية هم أفضل ما لدى الكليات والجامعات من رأسمال معنوي، فهم الذين يقع على عاتقهم الدور الكبير في التدريس والبحث العلمي وتقديم الخدمات للمجتمع المحلي، فهذه هي الأهداف التي من أجلها تقرر إنشاء الجامعات والمعاهد العلمية، فأي جامعة تضطلع بتنفيذ ثلاث مهام رئيسية هي التدريس ونقل المعلومات والمهارات للطلاب بهدف رفع الكفاءة الأكاديمية لأفراد المجتمع وإجراء الدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة الوثيقة ببرامج التنمية الاجتماعية في ضوء العناصر البشرية والمادية المتاحة وخدمة المجتمع بشكل متميز.

وللدور الذي يقوم به أعضاء الهيئة التدريسية، فقد ارتأيت ومن خلال هذه الرسالة أن أساهم في تحليل النظام القانوني المتعلق بتعيينهم وأوضاعهم الوظيفية وحقوقهم وواجباتهم وتأديبهم وانتهاء خدمتهم، وذلك حسب ما ورد في نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة كونها مكان الدراسة، وبالإشارة دوماً إلى الوضع في الجامعات الأخرى في حالة التباين والاختلاف بالمقارنة أيضاً مع نظام الخدمة المدنية الأردني كونه الشريعة العامة للأنظمة الوظيفية الأخرى، أخذاً بعين الاعتبار المادة الثالثة من هذا النظام التي جاء فيها (تسري أحكام هذا النظام على موظفي الخدمة المدنية وعلى موظفي أي مؤسسة رسمية عامة ليس لها نظام موظفين خاص بها). ومعنى ذلك أن هذا النظام يطبق ليس فقط عند عدم وجود نظام وظيفي في

المؤسسة العامة بل وحتى عند عدم وجود نص مناسب ليعالج الحالة التي تواجهنا بالنسبة لموظفي المؤسسات العامة.

مشكلة البحث:

لقد جاءت هذه الدراسة إدراكاً من الباحث لأهمية الموضوع المطروح في ضوء تعدد الأنظمة الوظيفية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية ومما يترتب عليه في كثير من الأحيان من إرباك في تحديد المركز القانوني لهم وبخاصة عند انتقالهم من جامعة لأخرى أو عند قضائهم لأجازات علمية في هذه الجامعات.

وعليه فإن هذه الدراسة هي محاولة متواضعة لإلقاء الضوء على أنظمة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، سعياً نحو توحيد الأطر العامة لهذه الأنظمة، وهو الأمر الذي تسعى وزارة التعليم العالي في الوقت الحاضر إلى تحقيقه من خلال اللجان التشريعية التي تعمل تحت مظلة مجلس التعليم العالي الموقر.

أهمية البحث:

أولاً:- يعد هذا البحث في حدود علمنا أول دراسة أكاديمية متكاملة تسلط الضوء على النظام القانوني لأعضاء الهيئة التدريسية مقارنة مع نظام الخدمة المدنية الأردني.

ثانياً:- يمكن الإفادة من هذه الدراسة بالنسبة للجامعات الخاصة أخذاً بعين الاعتبار أن كل من هذه الجامعات ملزمة وفقاً لقانون الجامعات الخاصة بتبني الأنظمة المعمول بها في واحدة من الجامعات الرسمية.

أهداف البحث:

من خلال الدور الكبير الذي يضطلع به أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات ودورهم في تقدم التعليم فإن أهداف هذا البحث تكمن في معرفة حقوقهم وواجباتهم

وتأديبهم وأوضاعهم الوظيفية، وتهدف إلى تبصير أعضاء هيئة التدريس وبخاصـة غير القانونين منهم بمثل هذه الأمور فهذا أمر ضروري يضمن الحفاظ على مكانـة وهيبة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية من خلال التزامهم بواجباتهم والحفاظ على دورهم الرائد في المجتمع، كما تهدف هذه الدراسة إلى التعرف علـى أوجه القصور والخلل في النظام القانوني لأعضاء الهيئة التدريـسية فـي بعـض الجامعات ومن ثم اقتراح الحلول الملائمة لها، ولا شك أن هذا ينير الطريق للقائمين على تطوير التشريعات الوظيفية في المملكة، في سعيهم الدؤوب لتطـوير الجهـاز الوظيفي بالدولة ورفع كفايته.

منهجية البحث ومحدداته:

سيتبع الباحث في هذه الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلـي بالإضـافة إلـى المقارنة ما بين الأنظمة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ونظام الخدمة المدنية، وفي بعض الأحيان المقارنة بين التشريعات الأردنية ذات الصلة والتشريعات المـصرية، إذا لا يخفى على القارئ الكريم أهمية المقارنة في الدراسات القانونية وما لها مـن دور في تطوير الأنظمة القانونية وتبادل الاستفادة فيما بينها.

إما فيما يتعلق بمحددات الدراسة فأنها ستكون قاصرة بشكل رئيسي على أنظمة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية المعمول بها حاليا، ولن تكون الأنظمة المعمول بها في الجامعات الخاصة محدداً لهذه الدراسة.

خطة البحث:

سوف نعالج في هذه الرسالة – بمشيئة الله تعالى – النظام القانوني لأعـضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الأنظمة الوظيفية الخاصـة بهم وقضاء محكمة العدل العليا من خلال خمسة فصول نتناول فيها علـى التـوالي التعريف بعضو هيئة التدريس، والأوضاع الوظيفية لأعـضاء الهيئـة التدريـسية، وحقوقهم وواجباتهم، تأديبهم والأسباب المختلفة لانتهاء خدمة عضو هيئة التدريس.

الفصل الأول

التعريف بعضو هيئة التدريس وطبيعة مركزه الوظيفي

مما لا شك فيه أن العماد الرئيسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية على المستوى الجامعي هم أعضاء الهيئة التدريسية، إذ يتوقف على جهدهم وتكوينهم ونشاطهم نجاح العملية التعليمية في تحقيق أهداف الجامعة في تكوين الشباب القادر والكفء وتزويد المجتمع بما يحتاجه من التخصصات العلمية.

ووفقاً لقانون الجامعات الرسمية في الأردن فإن عضو هيئة التدريس هو موظف عام[1]، والجامعة الرسمية هي مرفق عام تهدف إلى تقديم الخدمة للمواطن وليس هدفها الربح، حيث تعرف الجامعة الرسمية بأنها مؤسسة وطنية رسمية للتعليم العالي تنشأ بموجب قانون التعليم العالي والبحث العلمي[2] .

وإذا كانت الوظيفة العامة في الأردن تنشأ وتنظم بنظام يصدر عن السلطة التنفيذية وذلك استناداً لنص المادة (120) من الدستور والتي تقضي بأن (التقسيمات الإدارية في المملكة الأردنية الهاشمية وتشكيلات دوائر الحكومة ودرجاتها وأسمائها ومنهاج إدارتها وكيفية تعيين الموظفين وعزلهم والإشراف عليهم وحدود صلاحياتهم واختصاصاتهم تعين بأنظمة يصدرها مجلس الوزراء بموافقة الملك)، فأن المشرع الأردني قد أخذ بمبدأ تعدد الأنظمة الوظيفية، بحيث نجد أنظمة وظيفية خاصة برجال القضاء ورجال القوات المسلحة والشرطة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الرسمية وغيرهم، فالجامعات الرسمية وهي مؤسسات وطنية رسمية تسري عليها أنظمة وظيفية خاصة بها ولا يطبق نظام الخدمة المدنية على العاملين فيها إلا في حالة عدم وجود نص في تلك الأنظمة، كما أشرنا إلى ذلك في التقديم لهذه الرسالة.

وتقتضي دراسة هذا الفصل التعريف بعضو الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية وطبيعة علاقته بالجامعة هل هي علاقة تنظيمية أما علاقة تعاقدية كما

---

(1) المادة 16 من قانون الجامعات الرسمية في الأردن، رقم 42 لسنة 2001.

(2) المادة 2 من القانون نفسه.

سنتحدث في مسألة تعيين وتثبيت عضو الهيئة التدريسية، وسيكون ذلك في مباحث ثلاثة وعلى النحو التالي.

1 .1 التعريف بعضو هيئة التدريس

يعتبر عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في هيكل البناء التنظيمي للجامعة فهو العنصر الفعال في الجهاز التعليمي الجامعي، إن لم يكن العمود الفقري في الهيكل التعليمي الجامعي وعصبه الأساسي، وهو من أهم العوامل الحاكمة لمنظومة التعليم الجامعي والمؤثر فيها والمتأثر بها، ويعتبر موظفاً عاماً وفقاً لقانون الجامعات الرسمية في الأردن، وترتيباً على ذلك سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول تعريف الموظف العام بشكل عام ونخصص المطلب الثاني لتعريف عضو الهيئة التدريسية.

1 .1 .1 تعريف الموظف العام

قبل تعريف عضو هيئة التدريس في الجامعات الرسمية نجد من الملائم التعريف بالموظف العام، حيث أن غالبية التشريعات الوظيفية أمسكت عن إيراد تعريف جامع مانع للموظف العام، واقتصرت على تعريف بعض طوائف الموظفين في بعض المناسبات التشريعية التي تتعلق بهم وذلك بسبب اختلاف الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحده، والرأي الراجح في الفقه والقضاء أن الموظف العام هو "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام"[(1)] . وقد عرفه نظام الخدمة المدنية "بأنه الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة او موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بمقتضى قانون

(1) الجمل، محمد حامد، الموظف العام فقهاً وقضاء، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الفكر الحديث للطبع والنشر، سنة 1958، ص25، كنعان، نواف ،القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، سنة 2001 ص36-37.

الموازنة العامة او موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يـشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً. ومن خلال هذا التعريف نجد أن هناك شـروطاً لاعتبار الشخص موظفاً عاماً وهذه الشروط هي:

1. التعيين من السلطة العامة المختصة.
2. شغل وظيفة دائمة.
3. الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو سلطة إدارية إدارة مباشرة.

ولو قمنا بتطبيق هذه الشروط على عضو هيئة التدريس في الجامعات الرسمية لنجده موظف عام، حيث يتم تعيينه من قبل مجلس عمداء الجامعة بناء على تنسيب من لجنة التعيين والترقية المستند إلى توصية كل من مجلس الكلية والقسم(1)، ويشغل وظيفة دائمة، ويعمل في مرفق عام لأن الجامعة تعتبر مؤسسة رسمية وطنية(2) .

1. 1 . 2 تعريف عضو هيئة التدريس

إذا أردنا إن نحدد من هو عضو الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية، نجـد أن هذا المفهوم يشمل الأستاذ والأستاذ المـشارك والأسـتاذ المـساعد والمـدرس والمدرس المساعد(3) .

ولم تعرف الأنظمة الوظيفية في الجامعات الرسمية الأردنية كل من هذه الفئات وأنما أكتفت بالإشارة إليها كما سبق، وحددت شروط تعيين خاصة بكل رتبـة مـن رتب أعضاء الهيئة التدريسية، في حين أن المـشرع المـصري - وعلـى سـبيل المقارنة - نص في المادة 64 من قانون تنظيم الجامعات المـصري(4)، علـى أن

(1) المادة 5 نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(2) المادة 2 من قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم 42 لسنة 2001.
(3) المادة 16 من قانون الجامعات الأردنية الرسمية، رقم 42 لسنة 2001، وجميع أنظمة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية باسـتثناء الجامعـة الأردنيـة والجامعـة الهاشمية التي لم تنص على رتبة مدرس مساعد.
(4) قانون تنظيم الجامعات المصري رقم 49 لسنة 1972.

"أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعة لهذا القانون هم الأساتذة المساعدون والمدرسون".

ويعني ذلك عدم انطباق هذا القانون على المعيدون والمدرسون المساعدون وسائر المكلفون بالتدريس بالجامعات المصرية غير ما ورد في نص المادة 64 من القانون فلا يعتبر هؤلاء ضمن أعضاء التدريس[1].

وحيث لم نجد تعريفاً عاماً لعضو هيئة التدريس في الجامعات الرسمية في الأردن، فإننا ومن خلال مجمل النصوص الواردة في الأنظمة الوظيفية لهذه الجامعات نستطيع القول أن :

أ - الأستاذ: هو كل من يصدر قرار من مجلس العمداء بتسميته أستاذ والتسمية تأتي أما من خلال الترقية أو من خلال التعيين.

ب - الأستاذ المشارك: هو كل من يصدر قرار من مجلس العمداء بتسميته أستاذ مشارك والتسمية تأتي أما من خلال الترقية أو من خلال التعيين.

ج - الأستاذ المساعد: هو كل من يصدر قرار من مجلس العمداء بتسميته أستاذ مساعد والتسمية تأتي أما من خلال الترقية أو من خلال التعيين.

د - المدرس: هو كل من يصدر قرار من مجلس العمداء بتسميته مدرس والتسمية تأتي أما من خلال الترقية أو التعيين.

هـ - المدرس المساعد: هو كل من يصدر قرار من مجلس العمداء بتسميته مدرس مساعد والتسمية تأتي من خلال التعيين.

و يثور التساؤل في هذا السياق فيما إذا كان المحاضرون المتفرغون والأساتذة الزائرون أعضاء هيئة التدريس أم لا؟

---

(1) السنوسي، صبري محمد، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1999، ص11. و الجمل،الموظف العام فقهاً وقضاءاً ، ص301.

لقد أفردت أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية للمحاضرون المتفرغون والأساتذة الزائرون مواد خاصة بهم(1)، مما قد يشير إلى عدم اعتبارهم أعضاء هيئة تدريس باستثناء نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك(2)، حيث نصت المادة الثالثة من النظام بأنه تسري أحكام هذا النظام على:

أ. أعضاء الهيئة التدريسية.

ب. المحاضرين المتفرغين ومساعدي التدريس ما لم ينص على غير ذلك".

وعلى سبيل المقارنة نجد أنه في مصر يعرف الأستاذ المتفرغ بأنه هو عضو هيئة بعد بلوغه سن انتهاء الخدمة(3)، وبالتالي يطبق عليه ما يطبق على عضو الهيئة التدريسية، ويتمتع بكافة الحقوق التي للأستاذ فيما عدا تقلد المناصب الإدارية وبالتالي فهو ملتزم بالواجبات الملقاة على أعضاء الهيئة التدريسية.

أما الأساتذة غير المتفرغين في مصر فهم من يعهد إليهم بالتدريس في كليات ومعاهد الجامعة بهذه الصفة استناداً لتميزهم وخبرتهم، ولا يجوز لهم تقلد المناصب الإدارية داخل الجامعة، وحظر كذلك المشرع المصري الجمع بين وظيفة الأستاذ المتفرغ ووظيفة الأستاذ غير المتفرغ(4).

وحيث لم نجد تعريفاً عاماً في أنظمة الهيئات التدريسية في الأردن للمحاضر المتفرغ نستطيع تعريفه بأنه هو الذي يكلف بالتدريس من خلال تسميته محاضر متفرغ وغالباً ما يكون هذا المركز مقرر بعقد، أما المحاضر غير المتفرغ فهو عبارة عن محاضر يتولى التدريس بشكل غير منتظم من خلال اتفاقية تبرم بينه وبين الجامعة أو تكليفه بتدريس مادة أو أكثر وفقاً لقرار التكليف، ويعرف الأستاذ الزائر بأنه مصطلح ورد لأعضاء هيئة التدريس يطلق على أستاذ يعين في الجامعة بصفة مؤقتة وغالباً ما يكون أجنبي ويكون بعقد.

---

(1) المواد من 39-42 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143، لسنة 2003.

(2) نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، رقم 17، لسنة 2003.

(3) السنوسي،النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ص15.

(4) المادة 124 من قانون تنظيم الجامعات المصري، رقم 49 لسنة 1972.

وبالعودة إلى أنظمة أعضاء هيئة التدريس في الأردن نستطيع القول بخصوص المحاضرين المتفرغين وغير المتفرغين والأساتذة الزائرين بأنهم غير خاضعين لنظام أعضاء الهيئة التدريسية، حيث تنظم شؤونهم فيما يتعلق بمرتباتهم ومكافآتهم وواجباتهم وحقوقهم وغير ذلك من الشؤون بموجب العقود التي تبرم بينهم وبين الجامعة[1].

ومما يؤكد ذلك ما ورد في تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة[2]، "تنطبق أحكام التعيين المعمول بها في الجامعة على المحاضرين المتفرغين عند تعيينهم في الجامعة"[3].

وتعني هذه الفقرة أن المحاضر المتفرغ لا يعتبر من أعضاء الهيئة التدريسية وأنه يعامل عند تعيينه في الجامعة كعضو هيئة التدريس بعد أن كان معين كمحاضر متفرغ، كغيره من الذين يتقدمون بطلبات للتعيين في الجامعة كأعضاء هيئة تدريسية من خارج الجامعة بعد استيفاءهم الشروط التي تتطلبها الجامعة.

فالمحاضر المتفرغ يخضع لشروط يحددها العقد تختلف عن شروط التعيين في الجامعة، وهذه دلالة على اعتبار المحاضر المتفرغ غير خاضع لنظام أعضاء الهيئة التدريسية.

ومن جانب أخر فإن أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية وقانون الجامعات الأردنية الرسمية، لا يعتبر المحاضر المتفرغ أو المحاضر غير المتفرغ أو الأستاذ الزائر من ضمن رتب أعضاء الهيئة التدريسية التي حددت بمايلي "الأستاذ- الأستاذ المشارك- الأستاذ المساعد – المدرس- المدرس المساعد".

ونجد أن تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة لسنة 2004 نصت في المادة الثامنة منها على أنه "إضافة إلى ما ورد في نص المادة الثامنة من نظام

---

(1) المواد 28-31 من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم 106 لسنة 2007.

(2) تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة لسنة 2004، صادرة بموجب المادة (64) من نظام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 7 الفقرة د من تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة لسنة 2004.

الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة فإنه يشترط فيمن يحول من محاضر متفرغ إلى رتبة مدرس أن يكون قد نشر بحثاً منفرداً في مجلة علمية تصدر عن اللجنة العليا للبحث العلمي في الأردن"، فهذه المادة تبين الشروط المتطلبة في المحاضر المتفرغ حتى يتحول إلى رتبة مدرس في الجامعة، وهي إحدى رتب أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، وبالنتيجة فإن المحاضر المتفرغ يعين بعقد ويخضع لشروط العقد وعليه لا يعتبر من ضمن أعضاء الهيئة التدريسية.

1. 2 طبيعة علاقة عضو هيئة التدريس بالجامعة

يعتبر عضو هيئة التدريس موظفاً عاماً، وينطبق عليه قوانين وأنظمة الجامعة التي يعمل بها، وذلك لان الجامعة الرسمية تعتبر مؤسسة رسمية وتهدف إلى تحقيق المصلحة العامة فهي مرفق عام لا تهدف إلى تحقيق الربح، ولأن عضو هيئة التدريس يعمل بها بصفة الديمومة، والسؤال المطروح هنا :ما هي طبيعة علاقة عضو هيئة التدريس بالجامعة هل هي تعاقدية أم تنظيمية؟

وللإجابة على هذا التساؤل، سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نبين فيهما علاقة الموظف العام بالدولة في مطلب أول، وعلاقة عضو هيئة التدريس بالجامعة في مطلب ثاني وعلى النحو التالي.

1. 2. 1 علاقة الموظف العام بالدولة

لقد ثار خلاف في الفقه والقضاء الإداريين حول تكييف العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، حيث اتجه البعض إلى تكييف العلاقة التي تربط بين الموظف العام والدولة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص، فهي رابطة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، ويسمى هذا الاتجاه بالنظرية التعاقدية.

بينما اتجه البعض الآخر إلى تكييف علاقة الموظف العام بالدولة على أنها علاقة تنظيمية أو لائحية، وأن الموظف في مركز تنظيمي يقرر له حقوق وواجبات

معينة يتمتع ويلتزم الشخص بها بمجرد التحاقه بالوظيفة العامة، ويسمى هذا الاتجاه بالنظرية التنظيمية[1].

ولقد وجهت عدة انتقادات للنظرية التعاقدية، وهذا مما دعى الفقه والقضاء وحتى المشرع إلى تبني النظرية التنظيمية، فالمشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية نص على أن "الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة تحكمها وتوجه مسيرتها مصادر القيم الدينية والوطنية والقومية والحضارة العربية والموظف هو وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها"[2].

كما استقر قضاء محكمة العدل العليا الأردنية على تكييف مركز الموظف العام بأنه مركز تنظيمي وأن علاقته بالدولة أو الإدارة هي علاقة تنظيمية، حيث قضت في حكم لها في هذا المجال "من المبادئ المستقرة أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح والقرارات الصادرة بهذا الشأن، وتعديل أحكام هذه العلاقة والتغيير فيها بحسب الظروف إجراء عام متى كانت المصلحة العامة مقتضية ذلك"[3].

1. 2. 2 علاقة عضو هيئة التدريس بالجامعة

وفيما يتعلق بعضو هيئة التدريس، فأننا نرى أن علاقته بالجامعة هي علاقة تنظيمية تحكمها بشكل أساسي الأنظمة والقوانين المعمول بها في الجامعة، ويترتب على هذه العلاقة مجموعة من الآثار والنتائج لعل أهمها ما يلي:

أ. إن التحاق عضو هيئة التدريس بالجامعة يتم بقرار تعيين من قبل مجلس عمداء الجامعة بناء على توصية من لجنة التعيين والترقية، وهذا ما نصت عليه جميع أنظمة الجامعات الرسمية في الأردن حيث أنه "يتم تعيين عضو هيئة التدريسية في الجامعة وترفيعه وتثبيته ونقله من فئة إلى فئة أعلى ضمن

---

(1) لمزيد من التفاصيل أنظر كنعان،القانون الإداري، ص37.

(2) المادة 67 من نظام الخدمة المدنية الأردني، رقم (30)، لسنة 2007.

(3) عدل عليا أردنية، قرارها رقم 86/120 مجلة نقابة المحامين، ص442.

الرتبة الواحدة وإجازته إجازة تفرغ علمي وإجازته دون راتب وانتدابه وإعارته وقبول استقالته وإنهاء خدمته بقرار من المجلس بناء على تنسيب من اللجنة المستند إلى توصية كل من مجلس الكلية ومجلس القسم[1].

ب. جواز تعديل أحكام القوانين والأنظمة الوظيفية في أي وقت دون توقف على رضاء عضو هيئة التدريس، سواء ترتب على هذا التعديل زيادة المرتب أو خفضه أو تقصير الإجازة السنوية أو زيادة أعباء الوظيفة كزيادة النصاب الأسبوعي أو تعديل واجبات الوظيفة ومسؤولياتها.

جـ. عدم انقطاع صلة عضو هيئة التدريس بالجامعة بمجرد قيامه بتقديم استقالته بل يظل لحين قبول الاستقالة، فالاستقالة لا تعتبر نافذة إلا بعد قبولها وهذا ما نصت عليه أنظمة الهيئة التدريسية في الجامعات "على عضو الهيئة التدريسية الذي قدم استقالته أن لا ينقطع عن عمله إلى أن يتم تبليغه بقبولها وإلا اعتبر فاقدا لوظيفته"[2].

د. بطلان كل اتفاق بين عضو الهيئة التدريسية والجامعة يخالف أحكام القوانين والأنظمة للجامعة، فهي ملزمة للجامعة ولعضو هيئة التدريس ولا يجوز المساومة عليها أو الاتفاق على ما يخالفها، وعليه يقع باطلا قبول عضو هيئة التدريس على راتب أقل أو أقل من الدرجة المقررة له[3].

وإذا كان هذا الوضع بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من أسـاتذة وأسـاتذة مشاركين وأساتذة مساعدين ومدرسين ومدرسين مساعدين، فأن الجامعة قد تلجأ إلى التعيين بأسلوب العقد للمحاضرين المتفرغين والأساتذة الزائـرين، وعنـدها

---

(1) المادة 5 من نظام هيئة التدريس في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003، وانظر المادة 12 من قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم 42 لسنة 2001.

(2) المادة 44 من الفقرة د من نظام الهيئة التدريسية في جامعـة مؤتـة رقـم 143 لـسنة 2003.

(3) أنظر الطماوي ، سليمان محمد ، مبادئ القانون الإداري ـ دراسة مقارنـة ـ نظريـة المرفق العام وعمال الإدارة العامة ،الكتاب الثاني ،دار الفكر الجامعي،1979،ص278.

تكون العلاقة بين هؤلاء والجامعة محكومة بالعقد الذي يبرم بينهم ، وتطبق على المحاضر المتفرغ والأستاذ الزائر بعقد الشروط الواردة في عقد استخدامه التـي يراعي عدم إخلالها بأحكام وأنظمة الجامعة، وهذا الوضع لا يشكل تناقض مع ما انتهينا إلية من أن علاقة عضو هيئة التدريس بالجامعة علاقة تنظيمية، ذلك أننا قد أشرنا قبل ذلك إلى أن المحاضرين المتفرغين والأسـاتذة الزائـرين ليـسو أعضاء هيئة تدريس بالمعنى القانوني الدقيق.

1. 3 تعيين وتثبيت عضو الهيئة التدريسية

تقوم الجامعات على مرفق التعليم العالي في المملكة، ولـذلك كـان المـشرع حريصا دائما على إيراد الشروط الخاصة بالكفاءة العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الأنظمة الخاصة بهم، ولما تتطلبه وظيفتهم من أعباء ومسؤوليات للمساهمة في رقي مرفق التعليم، فقد حددت قوانين وأنظمة الجامعات الرسـمية فـي الأردن الأحكـام والإجراءات فيما يخص تعيين عضو هيئة التدريس وتثبيته، وسنقوم بتقـسيم هـذا المبحث إلى مطلبين الأول نتناول فيه تعيين عضو هيئة التدريس، والثاني نخصصه لمسألة تثبيت عضو هيئة التدريس.

1. 3. 1 تعيين عضو هيئة التدريس

يعتبر التعيين الخطوة الأولى التي يبدأ بها عضو الهيئة التدريسية حياتـه فـي الجامعة، ولذلك تولي أنظمة الهيئة التدريسية الأحكام الخاصة بتعيين أعضاء هيئـة التدريس أهمية خاصة، فتحدد الشروط العامة الواجب توافرها فيهم وكذلك الشروط الخاصة بتعيينهم، والجهة المختصة بالتعيين وطرق ذلك.

والجهة التي تنسب بالتعيين هي لجنة التعيين والترقية، التي يقـوم بتـشكيلها مجلس العمداء برئاسة رئيس الجامعة وعضوية مجموعة مـن الأسـاتذة(1)، ويـتم التعيين بقرار من مجلس العمداء بناء على تنسيب من اللجنة المستند إلى توصية كل

---

(1) المادة 4 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

من مجلس الكلية ومجلس القسم[1]، وفي هذا قضت محكمة العدل العليا "أنه إذا تخلف الشرط الثاني من الشروط المذكورة في المادة الخامسة من النظام رقـم 1998/79 نظام أعضاء الهيئة التدريسية بحق المستدعي إذ لم يرد في هذه القضية ما يثبت أن هناك توصية من مجلس الدائرة كما أن توصية مجلس كلية العلوم التطبيقيـة التـي أوصت بعدم التمديد للمستدعي قد جاءت معيبة من حيث تـشكيل مجلـس الكليـة ومخالفة لأحكام المادة 14/أ من قانون الجامعات الأردنية رقـم (5) لعـام 1998، وعليه فإن القرار المطعون فيه يكون قد صدر بالاستناد إلى تنسيب لجنـة التعيـين والترقية المعيب دون أن يكون هنالك توصية من مجلس الدائرة، الأمر الذي يتعـين معه إلغاء هذا القرار "[2].

ومعنى ذلك أن تعيين عضو هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنيـة لا يكون بالانتخاب أو بالمسابقات الوظيفية المعمول بها في الأنظمة الوظيفية الأخـرى في مجال الوظيفة العامة، وقد أشارت محكمة العدل العليا إلى هذا الأمر في حكم لها جاء فيه "أنه يستفاد من المادة (8) من نظام الهيئة التدريسية لجامعة مؤتة رقـم 67 لسنة 1998 أن النصوص القانونية المتعلقة بالتعيين لم تبين طريقا معينا يجب إتباعه أو شروطا يجب التقيد بها وإنما تركت الأمر لسلطة مجلس العمداء بسلوك الطريـق الذي يراه مناسبا في ظروف الجامعة وحاجاتها من أعضاء الهيئة التدريسية"[3].

أما فيما يتعلق بشروط تعيين أعضاء الهيئة التدريسية، فهناك شـروط عامـة وأخرى خاصة بحسب رتبة عضو هيئة التدريس، حيث تشترط الأنظمـة الخاصـة بأعضاء الهيئة التدريسية شروطاً عامة وهي تهدف في مجملها إلى ضـمان قـدرة وكفاءة من سيعين عضواً في الهيئة التدريسية في الجامعة على القيام بأعباء التدريس

(1) المادة 5 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003 والمقـصود بالمجلس مجلس العمداء ويتكون من الرئيس ونوابه والعمداء، واللجنة يقصد بها لجنـة التعيين والترقية.

(2) قرار محكمة العدل العليا رقم 2001/234 تاريخ 2002/7/5 منشورات مركز عدالة.

(3) قرار محكمة العدل العليا رقم 2002/40 تاريخ 2002/9/9 منشورات مركز عدالة.

وتحقيق أهداف الجامعة، وقد حددت أنظمة أعضاء هيئة التـدريس هـذه الـشروط بمايلي[1]:

1. أن يكون قد حصل على درجة علمية أو شهادة مهنية في حقل اختصاصه تمكنه من التدريس في الجامعة، على أن تكون تلك الدرجة أو الشهادة مسبوقة بشهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها والدرجة الجامعية الأولى، والمقصود بالدرجة الجامعية الأولى هي درجة البكالوريوس.
2. أن يكون قادرا على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس، والمقصود بالعمل الجامعي المهام التي تقع على عاتق عضو هيئة التدريس ومنها إجراء البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية وخدمة المجتمع والإشراف على الرسائل الجامعية والإرشاد الأكاديمي والاشتراك في المجالس واللجان الجامعية، وأهم هذه المهام هي مهمة التدريس والتقييم فيجب أن يكون عضو هيئة التدريس قادرا على التعليم.
3. أن يكون لائقا صحيا بناء على تقرير من اللجنة الطبية المختصة التي تعتمدها الجامعة، وتعني اللياقة الصحية كشرط للتعيين أن يكون عضو هيئة التدريس صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء وظيفته بصورة منتظمة، وأن يكون سالما من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعباء مهامه كعضو هيئة تدريسية، وخاليا من الأمراض المعدية حتى لا يشكل خطرا في نقل العدوى إلى زملائه أو الطلبة[2]. ولكن لم تحدد أنظمة أعضاء هيئة التدريس درجة اللياقة الصحية التي تشترط في عضو هيئة التدريس ويترك ذلك لتعليمات تصدرها الجامعة إلى اللجنة الطبية.
4. أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف والآداب العامة (الصلاحية الأخلاقية)، حيث تعتبر الصلاحية الأخلاقية من أهم شروط التعيين في الجامعات وخصوصا أعضاء هيئة التدريس، وذلك لضمان حسن

(1) المادة 6 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(2) كنعان، القانون الإداري، ص 51.

سير وظيفة التدريس والمحافظة على كرامتها تحقيقا للمصلحة العامة، إذ يجب أن تتوافر الثقة في عضو هيئة التدريس، وإذا كان المشرع الجنائي قد حدد الجرائم التي ينطبق عليها وصف الجنايات بكل وضوح فإنه لم يفعل نفس الشيء بالنسبة للجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، كما أن هذه الجرائم لم تحدد أو تعرف تحديدا جامعا مانعا في أي قانون آخر ويرجع ذلك إلى اتساع مدلول الشرف والأمانة واختلافه باختلاف الأزمنة والأمكنة[1]، وقد حاول القضاء الإداري تحديد مفهوم هذه الجرائم، فقضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بقولها "يمكن تعريف الجرائم المخلة بالشرف أنها تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف الطبع..." [2]، ومن أمثلة هذه الجرائم الرشوة والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة والمقامرة...الخ، واستثنى المشرع من ذلك الجرائم السياسية، ويشترط لحرمان من سبق أن حكم عليه بعقوبة جنائية من التعيين أن لا يكون قد أعيد إليه اعتباره بموجب حكم قضائي.

5. أن يكون عضو الهيئة التدريسية أردنيا، وهذا الشرط لم يرد بشكل صريح ضمن الشروط العامة الخاصة بتعيين أعضاء الهيئة التدريسية، ويمكن الاستدلال إليه من خلال تثبيت عضو هيئة التدريس إذ يشترط في تثبيته أن يكون أردنيا بالإضافة إلى شروط أخرى[3]. ولعل السبب الذي يبرر هذا الشرط هو ضرورة جعل الوظائف العامة وقفا على مواطني الدولة، باعتبار أن الجنسية هي رابطة ولاء الشخص وعنوان إخلاصه، وليس معنى ذلك عدم وجود أعضاء هيئة التدريس من غير الأردنيين، لكن يجب أن يكون فقط عند عدم توفر المؤهل أو الكفاءة المطلوبة من الأردنيين.

---

(1) كنعان، القانون الإداري، ص 55.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية القضية رقم (11) بتاريخ 1966 سنة 12 ص 514 مشار إليه المرجع نفسه، ص 55.

(3) المادة 4 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

6. السن أو العمر: يشترط فيمن يريد الالتحاق بالوظيفة العامة أن يكون قد بلغ سنا معينة لضمان تحقيق حدا أدنى من الإدراك والنضج العقلي اللازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي، وقد حدد المشرع الأردني الحد الأدنى بالنسبة لسن من يعين في إحدى الوظائف العامة بثمانية عشر عاما، ولم يحدد الحد الأقصى لسن المتقدمين للوظيفة[1].

ولم تحدد أنظمة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات سنا معينة كحد أدنى، اكتفاء باشتراطهم فيمن يعين في وظيفة عضو هيئة التـدريس الحـصول علـى درجـة البكالوريوس أو الدكتوراه ويفترض أن ذلك لن يتحقق لمن هم أقل من ثمانية عـشر عاما.

أما بالنسبة للشروط الخاصة التي يجب توافرها في عضو الهيئـة التدريـسية فهي كما قلنا تتفاوت وفقاً للرتبة الأكاديمية وعلى النحو التالي :

أولا" ـ مدرس مساعد: يشترط فيمن يعين في هذه الرتبة في الجامعة شرطان أساسيان وهما[2]، أن يكون حاصلا على درجة البكالوريوس أو ما يعادلها في حقل التخصص الذي سيعين فيه، وأن يكون قد عمل مدة لا تقل عن خمس سنوات في مجال تخصصه بعد حصوله على درجة البكالوريوس.

ثانياً ـ مدرس: يشترط فيمن يعين بهذه الرتبة[3]، أن يكون حاصلا على درجة الماجستير أو ما يعادلها في حقل التخصص الذي سيعين فيه، وأن يكون قد عمل بعد حصوله على درجة الماجستير مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال البحث أو التدريس في جامعة أو معهد تعترف بهما الجامعة.

---

(1) المادة 43 الفقرة ب من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007.

(2) المادة 7 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لـسنة 2003، وتجـدر الإشارة هنا إلى أن نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لـم يـنص علـى هـذه الشروط الخاصة بالتعيين بالنسبة إلى جميع الرتب.

(3) المادة 8 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

ثالثاً ـ أستاذ مساعد: ويشترط فيمن يعين في رتبة أستاذ مساعد في الجامعة أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراه (PH. D) أو ما يعادلها من جامعة تعترف بها الجامعة، أو أن يكون حاصلا على شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراه من مؤسسة أكاديمية أو مهنية تعترف بها الجامعة [1]، وينطبق هذا الشرط على من يعين في رتبة أستاذ مشارك أو رتبة أستاذ.

رابعاً ـ الأستاذ المشارك: ويتشرط فيمن يعين في رتبة أستاذ مشارك[2]، بالإضافة إلى الشرط السابق أن يكون قد شغل رتبة أستاذ مساعد مدة لا تقل عن خمس سنوات في جامعة أو معهد علمي من مستوى جامعي تعترف بهما الجامعة وأن يكون قد نشر إنتاجا علميا قيما أدى إلى تقدم المعرفة قام به بعد حصوله على درجة الدكتوراه، ويجوز أن يعين في رتبة أستاذ مشارك من لم يعمل أستاذا مساعدا وكان قد مضى على حصوله على المؤهل العلمي (الدكتوراه) مدة لا تقل عن عشر سنوات ونشر إنتاجا علميا قيما أدى إلى تقدم المعرفة[3].

خامساً ـ الأستاذ: ويشترط فيمن يعين في رتبة أستاذ[4]، بالإضافة إلى الشرط الذي يشترط في رتبة أستاذ مساعد وهو حصوله على درجة الدكتوراه، أن يكون قد شغل رتبة أستاذ مشارك مدة لا تقل عن خمس سنوات في جامعة أو معهد علمي من مستوى جامعي تعترف بهما الجامعة وأن يكون قد نشر وهو يشغل رتبة أستاذ مشارك إنتاجا علميا قيما أدى إلى تقدم المعرفة على أن

---

(1) المادة 9 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003، ويضيف نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية على هذه الشرط أن يكون قد نشر بحثاً واحدا على الأقل أو قبل له للنشر في مجلة معتمدة بعد حصوله على الدكتواره.

(2) المادة 10 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 10 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003، وهذا ما لم ينص عليه في نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية.

(4) المادة 11 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

تتوافر في هذا الإنتاج الشروط والمواصفات التي تطلبها الجامعة للترقية إلى رتبة أستاذ، ويجوز أن يعين في رتبة أستاذ من لم يعمل أستاذا مشاركا إذا كان قد نشر إنتاجا علميا قيما أدى إلى تقدم المعرفة، ومضى على حصوله على درجة الدكتوراه مدة لا تقل عن عشرين سنة[1].

1. 3. 2 تثبيت عضو هيئة التدريس

بعد تعيين عضو هيئة التدريس وقبل تثبيته في الجامعة يوضع تحت التجربة، ويعرف التثبيت بأنه عمل قانوني خاص بمنح الموظف عمل دائم، وبهـذا يختلـف التثبيت عن التعيين في أن التعيين يمنح الشخص عملاً معيناً في حـين أن التثبيـت يمنحه عمل دائم، وهناك عدة شروط لتثبيت عضو هيئة التدريس وذلك بعد اجتيازه فترة التجربة وهذه الشروط هي[2]:

1. أن يكون أردنيا.
2. قد أمضى مدة لا تقل عن خمس سنوات متصلة خدمة فعلية في الجامعة.
3. أثبت جدارته في تدريسه وعلاقاته في الجامعة.
4. تمت ترقيته إلى رتبة أعلى، إلا إذا كان قد عين في رتبة أستاذ ففي هذه الحالة ينظر في تثبيته بعد مضي مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة خدمة فعلية في الجامعة، وإذا لم يثبت خلال مدة خمس سنوات فتعتبر خدمته في الجامعة منتهية حكما.

هذه الشروط السابقة تتعلق بالأستاذ والأستاذ المشارك والأستاذ المساعد، أمـا المدرس فينظر في تثبيته إذا أمضى مدة لا تقل عن سبع سنوات متصلة خدمة فعلية في الجامعة وأثبت جدارة في تدريسه وتم نقله إلى فئة (أ) من رتبة مدرس، وينظـر في تثبيت المدرس المساعد إذا أمضى مدة لا تقل عن سبع سنوات متـصلة خدمـة فعلية في الجامعة بالإضافة أن يكون أردنيا.

ويضيف نظام هيئة التدريس في الجامعة الأردنية زيادة على هـذه الـشروط

---

(1) المادة 11 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003، وهذا ما لم ينص عليه في نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وجامعـة البلقـاء التطبيقية.

(2) المادة 14 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

السابقة فيما يخص تثبيت عضو هيئة التدريس[1]، أن لا يكون قد صدر بحقه عقوبة الإنذار، وفي حالة عقوبة الإنذار يؤجل تثبيته مدة سنة ، وأن لا يكون قد صدر بحقه عقوبة الإنذار النهائي وفي هذه الحالة يؤجل تثبيته مدة ثلاث سنوات.

وهذه ما عادت وأكدت عليه تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة حيث نصت على أنه "تعتمد المعايير التالية لأغراض التثبيت بالإضافة إلى مـا ورد في المادة 14 من نظام أعضاء الهيئة التدريسية[2].

1. أن يكون عضو هيئة التدريس على رأس عمله في الجامعة.
2. أن يكون حسن السيرة والسلوك.
3. أن لا يقل تقديره في الأداء العملي والتدريس عن جيد وذلك وفق تقريري رئيس القسم والعميد.
4. أن لا يكون قد صدرت بحقه عقوبة من درجة إنذار فما فوق فإذا أصدر بحقه مثل هذه العقوبة يؤجل التثبيت لمدة لا تقل عن سنة"

والعقوبة كما تحددها هذه الفقرة الأخيرة هي الإنـذار أو الإنـذار النهـائي أو إيقاف آثار التثبيت في الخدمة الدائمة أو الاستغناء عـن الخدمـة أو العـزل مـن الجامعة[3]، فإذا صدر بحق عضو هيئة التدريس أي من هذه العقوبات يؤجل تثبيتـه لمدة لا تقل عن سنة والذي يحدد ذلك مجلس العمداء[4].

ويعتمد نموذج معين لأغراض التثبيت لأعضاء الهيئة التدريسية المقـر مـن مجلس العمداء [5].

---

(1) المادة 11الفقرة 4+5 من من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنيـة رقـم 106 لسنة 2007.
(2) المادة 25 من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة لسنة 2004.
(3) المادة 48 من نظام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(4) المادة 5 من نظام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(5) المادة 26 من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة لسنة 2004،ويتضمن هذا النموذج مايلي : الأداء العلمي ،وعلاقات عـضو الهيئـة التدريـسية ،والقـدرات والإمكانات له ،والرغبة والقدرة على تحمـل المـسؤولية الاعتياديـة والمـسؤوليات الاضافية، ومدى إلتزامة بالتفرغ للعمل في الجامعة ، والمساهمة في خدمـة المجتمـع المحلي .

الفصل الثاني

الأوضاع الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس

يمر عضو هيئة التدريس خلال حياته الوظيفية بأوضاع وأحوال قانونية مختلفة يخضع كل وضع منها لأحكام قانونية متميزه، وتتمثل أساساً في فترة التجربة والانتداب والإعارة والنقل والإيفاد، وسوف نتناول هذه الأوضاع الوظيفية في هذا الفصل ومن خلال المباحث الأربعة التالية.

2. 1 فترة الاختبار (التجربة)

تتطلب قوانين ونظم الجامعات الرسمية في الأردن في عضو هيئة التدريس شروط ومؤهلات علمية وفنية، غير أن توافر هذه الشروط لا يدل بالضرورة على كفاءته وصلاحيته لأداء مهامه كعضو هيئة تدريس، فالمباشرة الفعلية للعمل هي التي يمكن أن تكشف عن قدرته وإمكاناته، فقد تظهر التجربة أن عضو هيئة التدريس غير كفء في القيام بعمله أو غير متمكن في مجال تخصصه أو غير مهتم بطلابه أو الاستحواذ على انتباههم أو ليس لديه القدرة على التجديد والابتكار أو يكون لديه ضعف في سماته الشخصية مثل الدقة في المواعيد واللباقة والمثابرة والأمانة، وبالمقابل قد تكشف التجربة عن كفاءة عضو هيئة التدريس المهنية وحسن الأخلاق واحترام النظام وتسهم في تقديم قسمه وكليته وجامعته وكفاءته الاجتماعية والثقافية[(1)].

من هنا تنص أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية و على نحو يشبه نظام الخدمة المدنية، على وضع الشخص الذي يعين لأول مرة تحت التجربة[(2)]، وفي حالة ترك الموظف أو عضو هيئة التدريس لوظيفته فيجب وضع المعاد تعينه تحت التجربة للمدة المحددة نفسها [(3)].

---

(1) انظر حسين ،إسماعيل علي عبد ربه ، البناء التنظيمي للأقسام العلمية الجامعية، دار الجامعة الجديدة، الازريطة، 2007، ص 104.

(2) المادة 62 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007، والمادة 14 الفقرة أ من نظام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 62 الفقرة ج من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007، والمادة 15 من نظام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

ومدة فترة التجربة هي سنة واحدة فيما يخص الموظف العام[1]، وخيراً فعل المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية الحالي عندما جعل فترة التجربة لمدة سنة واحدة بعد أن كانت ثلاث سنوات في النظام السابق، وذلك لأن المدة الطويلة تفقد الموظف الاطمئنان والاستقرار في العمل، وتعتبر هذه المدة كافية للحكم على مدى كفاءته واكتشاف صلاحيته للعمل، أما فترة التجربة لأعضاء هيئة التدريس فهي تختلف باختلاف رتبهم، ففيما يخص الأستاذ المشارك والأستاذ المساعد فالمدة هي خمس سنوات ، أما بالنسبة للمدرس والمدرس المساعد ففترة التجربة هي سبع سنوات أما الذي يعين في رتبة أستاذ فالمدة هي ثلاث سنوات[2].

ونعتقد أن المشرع هنا قد بالغ في طول التجربة فالحكمة من فترة التجربة هي الوقوف على مدى قدرة الموظف على القيام بواجباته على النحو الذي يتطلبه صالح العمل، وعضو هيئة التدريس يخضع لشروط عدة من أجل تعينه كافية لاختيار الأفضل منهم ، ومع أهمية فترة التجربة إلا أن المدة التي أشرنا إليها طويلة جداً وقد تؤثر على استقرار واطمئنان سير العمل، وخصوصنا إذا علمنا أن فترة التجربة تخلو من الضمانات القانونية بالنسبة لعضو هيئة التدريس حيث يجوز إنهاء خدماته خلال مدة التجربة إذا ظهرت عدم كفاءته، ثم أن انقضاء فترة التجربة دون صدور قرار صريح بتثبيت عضو هيئة التدريس يعني أن خدمته منتهية حكما[3].

وتنتهي خدمة عضو الهيئة التدريسية خلال مدة التجربة بقرار من مجلس العمداء، على أن يبلغ بذلك قبل ثلاثة أشهر على الأقل من التاريخ المحدد لإنهاء خدمته، ولمجلس العمداء بناء على تنسيب من الرئيس عدم التقيد بهذا الشرط الزمني

---

(1) المادة 62 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 14 الفقرة أ+ب من نظام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003،أما نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية والبلقاء التطبيقية فحدد فترة في حدها الأعلى للمدرس والمدرس المساعد ست سنوات أما الأستاذ المساعد والأستاذ المشارك فالمدة ثماني سنوات وثلاث سنوات لرتبة أستاذ.

(3) المادة 14 الفقرة د من نظام الهيئة التدريسية لجامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

إذا رأى مبرراً لذلك[1]، هذه المسألة أشارت إليها محكمة العدل العليا في حكم جاء فيه " إذا عين المستدعي في جامعة اليرموك ولم يتم تثبيته خلال مدة عمله بل بقي تحت التجربة إلى أن أنهيت خدماته، وحيث أن قرار إنهاء خدمة المستدعي قد صدر عن مجلس العمداء طبقاً لأحكام قانون الجامعات الأردنية الرسمية ونظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك وليس في القرار المشكو منه أي مخالفة لأحكام القانون أو النظام بل يتفق معهما فإن أسباب الطعن غير واردة عليه"[2].

وعلى سبيل المقارنة نجد أن الموظف العام وفي ضوء نتائج تقييمه أثناء مدة التجربة يترتب عليها صدور قرار بالتثبيت أو إنهاء الخدمة[3]، فإذا ثبتت صلاحية الموظف وجب على الجهة التي عينته أن تصدر قرار بتثبيته، وفي هذه الحالة يستقر مركزه نهائياً أما إذا لم تثبت صلاحية الموظف فيجب على الجهة التي عينته أن تصدر قراراً بفصله ولو كانت فترة التجربة لم تنتهي بعد، وإنهاء الخدمة يجب أن يكون لعدم الصلاحية أي لانعدام كفاءة الموظف الوظيفية أو لنقصها.

ويبدأ حساب مدة التجربة من تاريخ مباشرة الموظف للعمل وليس من تاريخ التعيين[4]، وذلك لأن حساب مدة التجربة من تاريخ التعيين قد يجعل المدة أقل من المدة المحددة للتجربة، وهذا ما عناه المشرع في نظام الهيئة التدريسية بالخدمة الفعلية، حيث تعتبر مدة التجربة لعضو هيئة التدريس جزءاً من خدمته الفعلية في الجامعة[5]، ولم ينص نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة إن كان المحاضر المتفرغ والذين يخضعون للعقد الذي يبرم بينهم وبين الجامعة تنطبق عليهم أحكام فترة التجربة أم لا، بعكس نظام الخدمة المدنية الذي ينص على أنه تعتبر مدة خدمة الموظف بعقد القائم برأس عمله والذي تم تعيينه بوظيفة دائمة خدمة مستمرة[6]،

---

(1) المادة 14 الفقرة هـ من نظام الهيئة التدريسية لجامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) قرار محكمة العدل العليا رقم 2002/281 تاريخ 2003/1/16 منشورات مركز عدالة.

(3) المادة 62 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(4) المادة 62 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(5) المادة 14 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(6) المادة 62 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

ونعتقد هنا أنه عندما يتم تعيين المحاضر المتفرغ أو المحاضر غير المتفـرغ فـي الجامعة يصبح عندها عضو هيئة تدريس، وتنطبق عليه أحكام نظام الهيئة التدريسية بأن تحسب له الفترة التي قضاها في الجامعة بعقد على أساس أنهـا فتـرة تجربـة وتحسب له ضمن الخدمة الفعلية في الجامعة.

2. 2 الانتداب والإعارة

إذا كان عضو الهيئة التدريسية يعين في الجامعة، فإنه يحدث أن ينتـدب إلـى جهة أخرى سواء أكان الانتداب كليا أو جزئيا للقيام بأعباء أخرى، وقد يعـار إلـى جهة أخرى للعمل بإحدى الوظائف أو العمل لدى إحدى الجهات الأجنبيـة، وعليـه سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين احدهما للحديث عن انتـداب أعـضاء هيئـة التدريس، والآخر للحديث عن مسألة الإعارة.

2. 2. 1 انتداب عضو هيئة التدريس

يعني الانتداب بشكل عام قيام الموظف بصفة مؤقتة وتنفيذا لقرار من الـسلطة المختصة، بمباشرة إعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفـة تعلوهـا مباشرة سواء أكان ذلك في دائرة أخرى غير دائرته أو في وظيفة أخرى في دائرته نفسها، وسواء قام الموظف بمباشرة هذه الأعمال إلى جانب أعمال وظيفته الأصلية (الانتداب الجزئي) أو قام بالتفرغ للعمل المنتدب للقيام به (الانتداب الكلي) [1].

ويهدف الانتداب إلى تلبية حاجات العمل وإنجاز أعمال أخرى مؤقتا في الدائرة المطلوب انتداب للموظف إليها، ويجب أن تراعى مصلحة العمل والاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتنميتها عند اتخاذ قرار الانتداب[2].

والانتداب يكون لجهة عامة[3]، وهذا يستفاد من استخدام المشرع لكلمة دائـرة التي حدد نظام الخدمة المدنية المقصود بها، والتي تشمل كـل وزارة أو دائـره أو

---

(1) انظر الحلو، ماجد، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، سـنة 1996، ص 271، كنعان، القانون الإداري، ص 78.

(2) المادة 90 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لـسنة 2007 والمعدلـة بموجـب النظام المعدل رقم 1 لسنة 2008.

(3) المادة 93 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 والمعدلة بموجب النظام المعدل رقم 1 لسنة 2008.

مؤسسة رسميه عامة خاضعة لإحكام نظام الخدمة المدنية، وسواء أكـان الانتـداب داخل الدائرة التي يتبع لها الموظف أو دائرة أخرى تابعة للجهاز الإداري للدولة، إما عضو هيئة التدريس فيكون الانتداب للعمل في وظيفة أخـرى داخـل الجامعـة[1]، ويترتب على ذلك أنة لا يجوز الانتداب لجهة خاصة كالشركات مثلا.

ويتم الندب بقرار من السلطة المختصة، والسلطة المختصة وفقا لنظام الخدمة المدنية مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزيرين لشاغلي وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا وبقرار وزيري الدائرين بناء على تنسيب الأمين العام لموظفي الفئات الأخرى[2]، ويصدر قرار الانتداب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من مجلس العمداء بعد توصية مجلس القسم وتنسيب من مجلس الكلية[3]، ويتم الانتداب عادة بطلب من الجهة التي تحتاج إلى إجرائه، فإذا وافقت الجهة التي يعمل بها الموظـف يـصدر القرار من السلطة المختصة دون أن يتوقف ذلك على رضاء الموظف أو موافقتـه، لأن العلاقة التي تربطه بالإدارة علاقة تنظيمية ولأن قرار الانتداب يستهدف تلبيـة مصلحة العمل.

ويقوم الموظف المنتدب بأعمال الوظيفة الأخرى الشاغرة بصفة مؤقتة، ومـدة الانتداب في نظام الخدمة المدنية الأردني يجب أن لا تزيد عن سـنتين مجتمعـة أو متفرقة خلال مدة عمله في الخدمة المدنية، ولم ينص المشرع هنا على تكرار مـدة الانتداب وإنما اقتصرها على سنتين خلال مدة عمل الموظف في الخدمة المدنية[4]، في حين أنه كان ينص في النظام السابق على جواز تكرار مدة الانتداب بعد مـرور سنتين على انتداب الموظف في المرة السابقة. وفيما يتعلق بأعضاء هيئة التـدريس

---

(1) المادة 37 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003 ، في حـين أن نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك وجامعة العلـوم والتكنولوجيـا وجامعـة الحسين ينص على أنة يجوز انتداب عضو هيئة التدريس للقيام بوظيفة أخـرى خـارج الجامعة لما فيه مصلحة الجامعة وبموافقته.

(2) المادة 93 الفقرة أ ب من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 والمعدلة بموجـب النظام المعدل رقم 1 لسنة 2008.

(3) المادة 5 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(4) المادة 93 الفقرة (د) من نظام الخدمة المدنية 30 لسنة 2007.

فلم ينص نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة على مدة الانتداب كما فعلت الأنظمة الوظيفية في الجامعات الأخرى، ولم يرد النص عليها كذلك في قـانون الجامعـات الأردنية الرسمية [1]، وكون نظام الخدمة يعتبر الشريعة العامة للأنظمـة الوظيفيـة الأخرى فنرى أنه ينطبق على عضو هيئة التدريس في الجامعات التي خلـت مـن النص ما ينطبق على الموظف العام من حيث مدة الانتداب وهي سنتين خلال خدمته في الجامعة.

ووفقاً للقواعد العامة في النظام الوظيفي فإن الموظف المنتدب يحتفظ بوظيفته الأصلية فالندب ليس ترقية[2]، فهو لا يقطع صلة الموظف المنتدب بوظيفته الأصلية في الجهة التي انتدب منها فلا يؤثر الندب في درجته أو اقدميته أو ما يستحقه مـن ترقيات أو علاوات، ويتقاضى راتبه من جهة العمل الأصلية، وفي ضوء عدم وجود نص صريح بهذا الخصوص في نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، وغيرها من الجامعات الرسمية، فإن ذلك ينطبق في اعتقادنا على عضو هيئـة التـدريس فـي الجامعة .

وتحسب المدة التي قضاها الموظف في الوظيفة المنتدب إليها ضمن مدة بقائه في الوظيفة الأصلية، وهذا ما نص عليه نظام الهيئة التدريسية فـي جامعـة مؤتـة والجامعات الرسمية الأخرى (تعتبر مدة انتداب عضو هيئة التـدريس جـزءا مـن خدمته الفعلية في الجامعة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والادخار)[3].

والقرار الإداري الصادر بانتداب عضو هيئة التدريس يجـوز الطعـن فيـه بالإلغاء إمام محكمة العدل العليا، وخاصة إن كان مشوبا بعيب الانحراف بالـسلطة من جانب الإدارة، ولضمان سلامة ومشروعية قرار الانتداب يجـب علـى الإدارة

---

(1) أن نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك وجامعة العلـوم والتكنولوجيـا وجامعـة الحسين نص على أن مدة الانتداب سنة قابلة للتمديد على أن لا تتجاوز مـدة الانتـداب ثلاث سنوات طيلة خدمته الفعلية في الجامعة.

(2) فهمي، مصطفى أبو زيد، الوسيط في القانون الإداري، القسم الخـامس عمـال الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 1995، ص 633.

(3) المادة 37 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

المختصة عند انتداب موظف للقيام بأعمال وظيفة أخرى إن تراعي إن يكون هنـاك تقارب بين مرتبة الموظف المنتدب ومرتبة الوظيفة المنتـدب لأداء مهامهـا، وإن يستهدف قرار الانتداب تلبية حاجة العمل في الدائرة المطلوب انتداب الموظف إليها، وهذا الاختصاص لمحكمة العدل العليا جاء في قانونها الحالي رقم 12 لـسنة 1992 إما قبل ذلك فلم تكن مختصة بهذا الأمر إلا إذا انطوى قرار الانتداب على عقوبـة تأديبية.

2. 2 . 2 الإعارة

الإعارة تعني وضع الموظف مؤقتا بوظيفة خارج الإدارة التي يعمل فيها أصلا مع خضوعه للقواعد المطبقة على هذه الوظيفة وحصوله على مرتبها، رغم احتفاظه ببعض حقوقه في الجهة المعار منها، فالموظف المعار لا يقـوم بأعمـال وظيفتـه الأصلية كليه ولا يؤدي مهام وظيفة أخرى في دائرته ولكنه يقوم بعمل لـدى جهـة عامة أوخاصة مستقلة تماماً عن الجهة التي يعمل فيها أصلاً[1].

وتهدف الإعارة أساسا إلى إقامة نوع من التعاون بين الدول والهيئات الدوليـة في مجال تبادل الموظفين، وتلبي الإعارة حاجـة المنظمـات الدوليـة والإقليميـة والإدارات المحلية[2]، حيث يجيز نظام الخدمة المدنية إعـارة الموظـف إلـى أي حكومة أخرى أو أي منظمة دولية أو إقليمية أو مؤسسة رسمية عامة أو دائرة غير خاضعة لنظام الخدمة المدنية أو مؤسسة عامة داخل المملكة أو خارجها أو شـركة تدير مرفقاً عاماً[3] .

ويلاحظ على مسلك المشرع الأردني أنه أجاز الإعـارة داخـل المملكـة أو خارجها وأن ذلك يشمل الإعارة إلى الأشخاص المعنوية العامة الوطنية في داخـل المملكة مثل السلطات المحلية أو المؤسسات العامة، ولكن التساؤل يثار عن الحكمـة

---

(1) كنعان، القانون الإداري، ص 82.

(2) الحلو، القانون الإداري، ص 273.

(3) المادة 95 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007

في إجازة الإعارة من إدارة إلى أخرى أو علـى وجـه الخـصوص مـن الإدارة المركزية إلى الإدارات اللامركزية أو الشركات العامة داخل الدولة، رغم أن نقـل الموظفين جائز منها وإليها وكذلك الندب جائز من دائرة إلى أخرى وذلـك بحكـم المادة 93 من نظام الخدمة المدنية الحالي .

ويرى البعض في الإجابة عن هذا التساؤل أن النقل السريع قد لا يتيسر لسبب أو لآخر أو قد لا تتوافر شروطه كأن يكون من شأنه أن يفوت على الموظف دوره في الترقيه بالأقدمية أو لعدم رغبة الموظف فيها[1]، أما بالنـسبة لإعـارة أعـضاء الهيئة التدريسية فإنه يجوز إعارتهم إلى جهة حكومية أو دوليـة للعمـل فيهـا[2]، ونلاحظ أن نظام الهيئة التدريسية لم يبين بالتفصيل الجهات التي يجوز الإعارة إليها كما نص عليها نظام الخدمة المدنية، وإنما اكتفى بالإشارة أنه يجوز إعارة عـضو هيئة التدريس إلى جهة حكومية، ويعني ذلك أنه لا يجوز إعارتهم إلى جهات خاصة أو جهات غير خاضعة لنظام الخدمة المدنية ولكنه أجاز إعارتهم إلى جهات دوليـة ولم يبين أن كانت تقتصر على الجهات الموجودة داخل المملكة أم تـشمل جهـات دولية خارج المملكة، ونرى هنا ولعموم النص أنه يجوز إعارتهم إلى جهات دوليـة سواء أكانت داخل المملكة أو خارجها.

والإعارة في نظام الخدمة المدنية تكون للموظف المثبت في الخدمة الدائمة[3]، فلا يجوز إعارة الموظف الذي يمضي فترة اختبار لأن تعيينه معلقاً علـى اجتيـازه فترة الاختبار بنجاح وقد تفوت الإعارة الغرض من هذه الفترة وهي قياس الصلاحية الوظيفية للموظف [4]، وهذا الواقع يشبه الحال بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس حيث

---

(1) الحلو،القانون الإداري، ص 275.

(2) المادة 38 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 95 ب من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 تنص على أنه "لا تقل مـدة خدمة الموظف في الخدمة المدنية عن خمس سنوات فعلية".

(4) عبدالباسط، محمد فؤاد، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، بدون سـنة نـشر، ص 602.

نص نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة بأنه "يجوز إعارة عضو الهيئة التدريسية المثبت في الخدمة الدائمة في الجامعة..." [1] .

وتتم الإعارة بقرار من رئيس الوزراء لشاغلي وظائف الفئة العليا وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام للفئات الأخرى[2]، أما قرار إعـارة أعـضاء الهيئة التدريسية فيصدر عن مجلس العمداء بناء على تنسيب مـن لجنـة التعيـين والترقية المستند إلى توصية كل من مجلس الكلية والقسم ، وذلـك بعـد تقـديرها لظروف الجامعة وحاجات التدريس وإمكانية الاستغناء المؤقت عن خدمات عـضو هيئة التدريس المرشح للإعارة [3] .

وللإعارة صفة التأقيت، حيث تحدد الجهة المتخصصة بإصدار قرار الإعـارة مدتها ولها تجديدها سنة فسنة، ومدة الإعارة يجب إن لا تزيد وفقاً لنظـام الخدمـة المدنية عن خمس سنوات طيلة خدمة الموظف، على أنه يجوز وفي حالات خاصـة ومبررة تمليها الضرورة ومصلحة العمل وبناء على طلب الجهة المعارة تمديد هـذه المدة[4]، إما مدة الإعارة لعضو هيئة التدريس فهي لفصل دراسي أو أكثر علـى إن لا تتجاوز مدة الإعارة ثلاث سنوات ولا تجوز إعارته مرة أخرى إلا بعـد مـضي مثلي مدة إعارته السابقة[5].

ويحتفظ الموظف المعار بما في ذلك عضو هيئة التدريس بوظيفتـه الأصـلية رغم إعارته، حيث يعاد الموظف المعار إلى الوظيفة التي تراهـا الـدائرة مناسـبة شريطة إن لا يؤثر ذلك على درجته وراتبه الذي يستحقه فلا يؤثر قـرار الإعـارة على الدرجة أو الاقدمية فيها أو الراتب[6] ، وتحسب له مدة الإعارة كخدمة مقبولـة للتقاعد وفقاً لأحكام التقاعد المدني وتحسب له المدة كذلك لغايات استحقاق الزيـادة

---

(1) المادة 38 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 95 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 5 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(4) المادة 95 ج+د من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(5) المادة 38 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(6) المادة 90 الفقرة ب+ج من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

السنوية والترفيع[1]، وقد ورد النص صريحاً على أن مدة إعـارة عـضو الهيئـة التدريسية تعتبر جزءاً من خدمته الفعلية في الجامعة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والادخار[2].

ويتقاضى الموظف المعار راتبه وعلاوته من الجهة المستعيرة، فـلا تتحمـل الدائرة التي تمت إعارته منها خلال مدة الإعارة أي جزء من راتبه أو علاوتـه[3]، وهذا هو شأن عضو هيئة التدريس المعار حيث أن الجامعة لا تتحمل أي رواتب أو علاوات له خلال مدة إعارته[4].

وقد كان نظام الخدمة المدنية السابق ينص على أن إعارة الموظـف تتطلـب موافقته الخطية، وهذا ما لم ينص عليه النظام الحالي وكذلك لم يرد عليه نص ضمن أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية، وأرى أن إرادة الموظف المعار محل اعتبـار فـي أعارته وكذلك يجب أن يكون استمرارها معلق على مشيئة الموظف المعار يستطيع أن يقطع مدة الإعارة ويعود إلى عمله الأصلي قبل نهايتها، وكل ذلك على خـلاف الوضع في حالة الانتداب.

2. 3 نقل عضو هيئة التدريس

يسعى عضو هيئة التدريس لحياة وظيفيه مـستقرة وتعتبـر تلـك الرغبـات والطموحات مشروعة ومعترف بها قانونياً واجتماعياً، حتى يكون ذلك دافعاً له للقيام بالمهمات والواجبات الموكولة إليه بأحسن صورة، ولكن هذا لا يحرم الإدارة العامة من حقها في توزيع العاملين لديها بصورة تضمن تحقيق الفعالية الإداريـة وحـسن سير الجامعة لتحقيق المصلحة العامة أولا وأخيرا.

---

(1) المادة 95 و+هـ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 38 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 95 هـ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(4) المادة 38 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

ويقصد بنقل الموظف العام إن تستبدل بالوظيفة المسندة إليه وظيفة خالية من نفس النوع والدرجة -عادة- في إدارة أخرى[1]، ويقصد بالنقل بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية نقل عضو هيئة التدريس من فئة إلى فئة (من ب إلى أ) في نفس الرتبة، كما قد يشمل نقله من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أخرى مماثلة لها في مكان أخر، فقد جاء في حكم لمحكمة العدل العليا إنه "يتضح من نص المادة 16 من قانون الجامعة الأردنية إن لمجلس العمداء صلاحية نقل أعضاء هيئة التدريس إذ يدخل أمر النقل في عموم النص المتعلق بأوضاع هيئة التدريس الوظيفية المختلفة، إن نقل المستدعي من كلية الطب إلى كلية العلوم هو نقل مكاني يدخل في اختصاص مجلس العمداء ويخرج عن اختصاص محكمة العدل ما لم يثبت انه يخفي إجراء تأديبياً مقنعاً"[2].

أما النقل النوعي فيقصد به نقل الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أخرى تختلف عن الأولى في نوعها وفي طبيعة عملها، كالنقل من وظيفة تخصصية (فنية) إلى وظيفة إدارية في نفس الدرجة[3]، وهذا النقل لم نجد أي نص يتعلق به بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن قانون الجامعات الأردنية الرسمية قد نص على مسألة نقل عضو هيئة التدريس من جامعة إلى أخرى حيث جاء فيه "تصبح خدمة عضو هيئة التدريس في أي جامعة رسمية عند انتقاله للعمل في جامعة رسمية أخرى خدمة مستمرة وتحفظ له جميع حقوقه بما في ذلك سنوات خبرته شريطة موافقة مجلس العمداء في كل من الجامعتين على الانتقال"[4]، فمن خلال هذه المادة يتبين لنا إمكانية نقل أعضاء هيئة التدريس فيما بين الجامعات الرسمية، وهذا ما لم

---

(1) أنظر الحلو، ماجد،القانون الإداري، ص 269، شطناوي، علي خطار، مبادئ القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني ، الوظيفة العامة ،عمان ، بدون سنة نشر، ص 175-176، كنعان، القانون الإداري، ص 86-87.

(2) قرار محكمة العدل العليا رقم 78/8 العدد 9 سنة 1978، ص 1110، مجلة نقابة المحامين.

(3) كنعان، القانون الإداري، ص 88-89.

(4) المادة 16 الفقرة ب من قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم 42 لسنة 2001 والمادة 21 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية رقم 41 لسنة 2007.

تنص عليه أنظمة أعضاء هيئة التدريس باستثناء نظام جامعة البلقاء وذلـك نظـراً لتعدد كلياتها المنتشرة في المملكة، وكنا نتمنى لو تم معالجة هذه الموضوع بصورة واضحة في تلك الأنظمة .

وبالعودة إلى مسألة نقل عضو هيئة التدريس من فئة إلى أخرى فنجد أن نظام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة حدد الشروط الواجب توافرها لهذه الغايـة وهي كما يلي[1]:

1- الاقدمية أي الفترة الزمنية التي قضاها عضو هيئة التدريس ضمن الفئة حتى يصار إلى نقله إلى فئة أخرى، وتتفاوت الفترة الزمنية وذلك حسب رتبة عضو هيئة التدريس حيث يتطلب مرور سبع سنوات فيما يخص المدرس والمدرس المساعد، وخمس سنوات فيما يتعلق بالرتب الأخرى.

2- إجراء البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية، حيث يشترط لنقل عضو هيئة التدريس إلى فئة أعلى نشر بحثين تتوافر فيهما شروط ومواصفات الإنتاج والبحث العملي المطلوب للترقية[2]، ويشترط في البحوث المقدمة للنقل أيضا أن يكون المتقدم باحثا رئيسياً في احدهما على الأقل، وأن يكون البحثان أصليين ومن غير البحوث المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه التي اشرف عليها.

3- أن لا يقل تقدير المتقدم في تقييم فعاليته في التدريس عن جيد في السنتين الأخيرتين، وان لا يقل تقديره كذلك في التقييم المقدم من رئيس القسم المعني وعميد الكلية عن جيد، وعلى سبيل المقارنة نجد في مصر إن قانون الجامعات يجيز نقل عضو هيئة التدريس سواء نقله من كرسي إلى أخر في نفس الكلية بقرار من مجلس الجامعة بناء على اقتراح الكلية المختصة، ويجوز النقل من كلية إلى كلية في الجامعة ذاتها بقرار من مجلس الجامعة

---

(1) المادة 16 من نظام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، رقـم 143 لـسنة 2003 ونص المادة 10 من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

(2) انظر الفصل الثالث من هذه الرسالة.

بعد أخذ رأي مجلس الكليتين المنقول فيها والمنقول إليها، كما يجوز نقل أعضاء هيئة التدريس من جامعة إلى أخرى أو إلى وظيفة عامة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم بعد موافقة المجلس الأعلى للجامعات وبعد اخذ رأي مجلس الجامعة(1).

أما بالنسبة لأحكام وإجراءات نقل أعضاء هيئة التدريس من فئة إلى أخرى كما نصت عليها تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة فهي كالتالي(2):

أ- يقدم طلب النقل من فئة إلى فئة ضمن الرتبة نفسها إلى رئيس القسم معززاً بنسخة أصلية من كل بحث لعرضه على مجلس القسم وكذلك مجلس الكلية، لإبداء الرأي فيه ويرفع الطلب إلى رئيس الجامعة لاستكمال إجراءات النقل.

ب- يكون قرار النقل نافذاً من تاريخ صدور قرار مجلس العمداء.

ج- لا تحسب الإجازة دون راتب التي تمنح لعضو هيئة التدريس لأغراض النقل من فئة إلى فئة.

د- إذا قرر مجلس العمداء عدم الموافقة على النقل فلطالبه إن يتقدم بطلب جديد للنقل بعد مضي ستة أشهر من تاريخ صدور ذلك القرار على إن يقدم بحثاً جديداً واحداً على الأقل من غير الأبحاث التي تقدم بها في المرة الأولى.

2. 4 الإيفاد

يهدف إيفاد أعضاء الهيئة التدريسية كما هو الحال بالنسبة لمـوظفي الدولـة الآخرين إلى رفع كفاءتهم بفتح المجال أمامهم للوصول إلى مستوى علمـي أفـضل وفق ما تقتضيه مصلحة الجامعة، ولذلك تعمل الجامعة على إيفـاد أعـضاء هيئـة التدريس للحصول على مؤهلات علمية معينة، والتخصص فـي الفـروع العلميـة

(1) الجمل، الموظف العام فقهاً وقضاءاً، ص 323-324.

(2) المادة 10 الفقرة ب+ج+هـ+و من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

المختلفة والإطلاع على نواحي المعرفة النظرية والتطبيقية والإحاطة بها وحضور مساقات دراسة واكتساب مهارات علمية وعملية[1].

ولأهمية الإيفاد والابتعاث بالنسبة للجامعة فقد صدر نظام خاص بجامعة مؤتة لهذه الغاية وهو نظام رقم 170 لسنة 2003 نظام معدل لنظام البعثات العليمة ويقرأ مع النظام رقم 34 لسنة 1982، والذي تضمن الأحكام الخاصة بالابتعاث والإيفاد والأمر هنا يشبه الوضع في باقي الجامعات الأردنية ونعرض فيما يلي تفصيلاً لهذه الأحكام:

أ- الجهة المختصة بالإيفاد والابتعاث: تتولى لجنة تسمى (لجنة البعثات) والتي يشكلها مجلس العمداء في الجامعة ممارسة الاختصاصات والمهام الخاصة بإيفاد وابتعاث أعضاء هيئة التدريس، ويتم إيفاد المبعوث بقرار من الرئيس وتنسيب من لجنة البعثات إذا كانت مدة الدورة الدراسية أو التدريب أكثر من أربعة أشهر، إما إذا كانت اقل من أربعة أشهر فيتم الإيفاد بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من مجلس الكلية المستند إلى توصية مجلس القسم[2].

ب- شروط الابتعاث: حدد النظام شروط معينة يجب توافرها في عضو هيئة التدريس لأي بعثة علمية وهذه الشروط تتمثل فيما يلي[3]: أن يكون أردنيا وغير محكوم بجناية أو جنحة ماسة بالشرف، وأن تتوافر فيه شروط اللياقة الصحية، وأن يكون حائزاً على المؤهلات والشروط المقررة للبعثة العلمية التي رشح لها، ويجب إن يتضمن قرار الإيفاد لكل بعثة علمية حقل التخصص المطلوب والمؤسسة التي يوفد المبعوث إليها، ومدة البعثة العلمية والدرجة العلمية التي يطلب من المبعوث الحصول عليها.

ج- حقوق عضو هيئة التدريس الموفد في بعثة أو دوره: حدد نظام البعثات العلمية في جامعة مؤتة الحقوق والمزايا التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس

---

(1) انظر المادة 119 من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 .

(2) المادة 36 من نظام أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة رقم 143 السنة 2003.

(3) المادة 5 من نظام البعثات العليمة في جامعة مؤتة رقم 34 لسنة 1982.

ويمكن إجمالها فيما يلي، يمنح عضو هيئة التدريس إذا كانت مدة إيفاده لا تزيد على أربعة أشهر ولم تدفع له الجهة التي أوفد إليها أي مخصصات فتدفع له الجامعة أجور السفر ورسوم الدراسة، وأثمان الكتب وتصرف له علاوة السفر التالية علاوة كاملة لمدة (15) يوم من السفر و 50% من العلاوات عن الخمسة عشر يوماً التالية و 25% من العلاوات للمدة التي تلي ذلك[1]، أما إذا كانت مدة الابتعاث تزيد عن أربعة أشهر فتدفع الجامعة أو الجهة التي ستتولى الإنفاق عليه أو بالاشتراك بينهما أجور سفره مع زوجته وأربعة من أولاده ممن هم دون الثامنة عشرة إلى مقر البعثة ذهابا وإيابا بالدرجة السياحية بالطائرة أو بوسيلة نقل ملائمة وذلك لمرة واحدة طيلة مدة البعثة ورسوم المؤسسة الموفد إليها، وتكاليف طباعة الأطروحة، وتكاليف التأمين الصحي ومبلغ شهري مقطوع، ويصرف له نصف مجموع راتبه وعلاوته إذا كان اعزباً وثلاثة أرباع مجموع راتبه وعلاوته إذا كان متزوجاً[2].

د- واجبات عضو هيئة التدريس الموفد في بعثة أو دوره، حدد نظام البعثات العلمية أهم الواجبات التي يتعين على عضو هيئة التدريس الموفد مراعاتها ويمكن إجمال هذه الواجبات بما يلي[3]:

1. التزامه بتزويد الجامعة بالمعلومات والوثائق عن سير دراسته، وأن يواظب على الدراسة أو التدريب وفقاً لمتطلبات وشروط البعثة العلمية، وأن يتقيد بالقوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة أو المؤسسة التي يدرس أو يتدرب فيها، وأن يكون حسن السيرة والسلوك محافظاً على سمعة المملكة والجامعة، وأن يتم بعثته في المدة المقررة.

---

(1) المادة 46 الفقرة أ من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

(2) المادة 9+10 من نظام البعثات العلمية في جامعة مؤتة رقم 34 لسنة 1982.

(3) المادة 11+12+13+15من نظام البعثات العلمية في جامعة مؤتة رقم 43 لسنة 1982

2. التزامه بعدم القيام بأي عمل مقابل أجر خلال مدة بعثته، إلا إذا كان العمل مرتبطاً بموضوعها ولا يؤثر على سير دراسته وحصل على موافقة خطية مسبقة من الرئيس.
3. التزامه بعدم تغيير المؤسسة أو الجامعة التي أوفد إليها أو موضوع الدراسة أو الدرجة العلمية التي يتطلب الحصول عليها إلا بموافقة لجنة البعثات.
4. التزامه إن يعود إلى المملكة خلال مدة لا تزيد عن شهر واحد من تاريخ انتهاء بعثته، ويقدم للرئيس خلال أسبوع واحد من وصوله إلى المملكة طلباً خطياً لتسلم العمل الذي سيسند إليه.
5. التزامه للعمل في الجامعة ثلاث أمثال المدة التي سيقضيها في البعثة.

هـ - انتهاء بعثة عضو هيئة التدريس الموفد: تنتهي البعثة بقرار من لجنة البعثات في أي من الحالات التالية[1]، إذا اصدر بحق المبعوث حكم اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو إذا اتخذت المؤسسة التي يدرس فيها قرار بفصله أو إذا انتمى المبعوث إلى حزب سياسي ممنوع أو تدخل في شؤون البلاد التي يدرس فيها أو قام بنشاط سياسي لا يتفق ومصلحة المملكة وسياستها العليا أو إذا دلت نتائجه السنوية على تقصير أو رسوب ترى لجنة البعثات معه أنه لا يمكن إن يحصل على المؤهل في المدة المقررة للبعثة أو إذا لم يتمكن المبعوث من الحصول على المؤهل المطلوب في نهاية البعثة دون عذر مشروع تقبله اللجنة أو إذا تخلف المبعوث عن السفر و الالتحاق بالبعثة لأي سبب كان في الوقت المحدد لها دون موافقة لجنة البعثات أو إذا استنكف المبعوث عن مواصلة دراسته دون عذر مشروع او إذا تزوج المبعوث من أجنبية خلال فترة إيفاده.

وإذا أنهيت البعثة لأي من هذا الأسباب وجب على المبعوث وكفيله إن يرد إلى الجامعة دفعة واحدة جميع النفقات التي تكبدتها الجهة الموفدة، مضافاً إليها 50% من

(1) المادة 16 من نظام البعاث العلمية في جامعة مؤتة رقم 43 لسنة 1982.

مجموعها، ويجوز للرئيس بتنسيب من لجنة البعثات إذا كان إنهاء البعثة لغير سبب صدور حكم بحق المبعوث اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو جنحة ماسة بالـشرف السماح للمبعوث بمتابعة دراسته على نفقته الخاصة للمدة التي يحددها الرئيس بـدلاً من استرداد النفقات، على إن يعمل المبعوث في الجامعة بعد انتهاء تلك المدة ثلاثـة أمثال المدة التي قضاها على نفقة الجهة الموفدة.

وتحقيقاً للغايات المقصودة من إيفاد عضو هيئة التدريس في بعثة أو دورة، فإذا صدر قرار يقضي بعزل المبعوث العامل في الجامعة أو بتنحيتـه عـن العمـل أو اعتباره فاقداً لوظيفته بعد عودته من البعثة، وتسلمه للعمل في الجامعة فيلتـزم هـو وكفيله بأن يردا إلى الجامعة جزءاً من النفقات التي تكبدتها الجامعة يتناسب مع المدة المتبقية من خدمته التي التزم بها مضافاً إليها 100% من النفقـات التـي تحققـت عليه[1]، وتسري عليه هذه الأحكام إذا قدم المبعوث استقالة عند انقطاعه عن العمـل حتى ولو قبلت تلك الاستقالة، ويستثنى من ذلك انتهاء خدمة المبعوث لأسباب صحية تحول دون متابعته للدراسة بشرط إن يكون ذلك مؤيد بتقرير طبي معتمد[2].

---

(1) المادة 18 الفقرة أ من نظام البعثات العليمة في جامعة مؤتة رقم 43 لسنة 1982.

(2) المادة 19 الفقرة أ من نظام البعثات العليمة في جامعة مؤتة رقم 43 لسنة 1982.

الفصل الثالث
حقوق أعضاء هيئة التدريس وواجباتهم

إن نجاح عضو هيئة التدريس في عمله يعتمد أساساً على قيامه بالعديد من المسؤوليات والواجبات التي تلقى على عاتقه، ومن ثم تكريس جل جهده ووقته للقيام بهذه المسؤوليات بكفاءة عالية وإخلاص تام، وفي مقابل ذلك يتمتع عضو هيئة التدريس بعدد من الحقوق والامتيازات لاجتذابه للعمل والتدريس بكل عطاء وتميز [1]، وعليه سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أحدهما نتناول فيه حقوق أعضاء هيئة التدريس والآخر يتعلق بواجباتهم .

3. 1 حقوق أعضاء هيئة التدريس

في مقابل الأعباء والمسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، يتمتعون بعدد من الحقوق بعضها معنوي كالإجازات والترقيات وبعضها مادي يتعلق بالرواتب والعلاوات، وهذا المبحث هو محاولة لإلقاء الضوء على أهم حقوق أعضاء هيئة التدريس بجانبيها المعنوي والمادي، وقد قسمناه إلى ثلاث مطالب الأول يتحدث عن الأجازات، والثاني عن الترقيات في حين يتناول الثالث منها الرواتب والعلاوات.

3. 1. 1 الإجازات

لا يقوم الموظف العام بأعمال وظيفته طوال أيام السنة، فهناك إجازات عامة تعطل فيها إدارة ومؤسسات الدولة وتشمل العطلات الأسبوعية وكذلك عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية، كما يستحق الموظف إجازات أخرى وفقاً للنظام

(1) انظر حمدان ، محمد أحمد ، مسؤوليات عضو هيئة التدريس، بحث مقدم لندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية التي يعقدها اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة الملك سعود 27- 1983/3/2/2.

الوظيفي الذي يخضع له ، وفيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس فإن الإجازات المقررة لهم هي: الإجازة السنوية،إجازة التفرغ العلمي، الإجازة بدون راتب، الإجازة الاضطرارية، الإجازة المرضية، الإجازة الخاصة، ونتحدث فيما يلي عن كل نوع من هذه الإجازات وأحكامها.

3. 1. 1. 1 الإجازة السنوية

الإجازة السنوية أو الدورية أو الاعتيادية هي الإجازة التي يستحقها الموظف كل عام للراحة من عناء العمل وتجديد النشاط ويرعى خلالها ما قد يكون له من شؤون خاصة، وهذا النوع من الإجازات تقره مختلف التشريعات والأنظمة المتعلقة بالموظفين بما في ذلك الأنظمة المتعلقة بالهيئة التدريسية التي تعتبر الإجازة السنوية المأجورة من أهم حقوق الأستاذ الجامعي.

ويستحق الموظف العام في القانون الأردني إجازة سنوية مدفوعة الراتب وكامل العلاوات تختلف مدتها بحسب فئته الوظيفية[(1)]، ويستحقها الموظف ابتداءاً من اليوم الأول من شهر كانون الثاني من السنة، أما إذا عين في الوظيفة خلال السنة فيستحق إجازة نسبية عن تلك السنة[(2)]، أما بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية فتكون الإجازة السنوية على النحو التالي[(3)]:

أ- ستة أسابيع لعضو هيئة التدريس في كلية الطب المكلف بأعمال طبية إضافية.

ب- ثمانية أسابيع لأعضاء الهيئة التدريسية ممن يقومون بأعمال إدارية.

ج- أحد عشر أسبوعاً لأعضاء الهيئة التدريسية الآخرين.

ويقصد بأعضاء الهيئة التدريسية الذين يقومون بأعمال إدارية هم الذين يتقلدون مناصب إدارية مثل منصب عميد الكلية أو نائب العميد أو رئيس القسم.

---

(1) المادة 99 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 100 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 30 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

وتتوزع الإجازة السنوية لأعضاء الهيئة التدريسية بين الفصول، حيث يستوفي عضو الهيئة التدريسية والمحاضر المتفرغ أسبوعين ما بين الفصلين الأول والثاني من كل عام ثم يستوفي باقي هذه الإجازة خلال العطلة الصيفية، وتكون هذه الإجازات عن دوام فصلين دراسيين، بحيث يستحق عضو الهيئة التدريسية أو المحاضر المتفرغ نصف هذه الإجازة عن دوامة فصلاً دراسياً واحداً[1].

ويجيز نظام الخدمة المدنية للموظف أن يجمع إجازته العادية السنوية بشرط ألا تزيد مدة الإجازات التي يتمتع بها الموظف عن سنتين متتاليتين[2]، أما أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية فإنها لا تجيز تجميع الإجازات السنوية حيث جاء النص صريحاً أنه "وفي جميع الأحوال تكون الإجازة سنوية ولا يجوز ترصيدها للسنة التي تليها"[3].

ولا يستحق الموظف إجازة سنوية عن مدد معينة، وهي المدة التي يكون فيها الموظف معاراً أو في إجازة دون راتب وعلاوات أو مبعوثاً أو مكلفاً إلى جهة تطوعية أو حكومية غير خاضعة لأحكام نظام الخدمة المدنية أو إذا كان استفاد أو سيستفيد من الإجازة الدراسية الصيفية[4]، وإذا كان نظام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة أو الأنظمة التدريسية الأخرى لم ينص على هذه المسألة فإننا نعتقد أن ما ينطبق على الموظف العام ينطبق على عضو هيئة التدريس في هذا السياق باعتبار نظام الخدمة المدنية المرجعية القانونية لما لم يرد بشأنه نص في الأنظمة الوظيفية الخاصة .

ويجوز لرئيس الجامعة تكليف عضو الهيئة التدريسية بالعمل خلال إجازته السنوية أو بعضها لقاء مكافأة يحددها الرئيس بشرط أن لا تزيد مدة التكليف عن ثمانية أسابيع، ولا يجوز لمن يمنح مكافأة عن بدل إجازاته السنوية أن يدرس خلال

---

(1) المادة 30 الفقرة ب+ج من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة 2003.
(2) المادة 99 الفقرة و من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.
(3) المادة 30 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(4) المادة 102 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

هذه الإجازة بأجر سواء داخل الجامعة أو خارجها، وفي هذه الحالة يحـق لـ رئيس الجامعة أن يكلفه بإلقاء محاضرات لا تزيد عن ثلاث ساعات فـي الأسـبوع فـي الفصل الصيفي دون أجر[1]، وبمفهوم المخالفة فإنه يجوز لعضو هيئة التدريس الغير مكلف من قبل الرئيس أن يعمل خلال إجازته السنوية خارج الجامعة بعد الحـصول على موافقة الرئيس.

وإذا كان الحصول على الإجازة السنوية يعتبر حقاً للموظـف إلا أن ذلـك لا يمنع الإدارة من تنظيم هذا الحق، وترتيباً على ذلك يجوز للجهة الإدارية المختـصة بمنح الإجازة السنوية تحديد موعدها أو تأجيلها أو إلغائهـا أو تقـصير مـدتها إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك[2]، دون أن يكون للموظف الاعتراض على مثـل هـذا الأجراء باعتبار علاقته بالدولة علاقة تنظيمية من حيث الأصل.

وإذا انتهت خدمة الموظف بغير العزل أو فقد الوظيفة فيدفع له بعد انفكاكه عن العمل بدلاً يعادل مجموع الرواتب والعلاوات عن مدة الإجازة السنوية التـي كـان يستحقها عند انتهاء خدمته كما لو كان على رأس عمله على أن لا يزيد المجمـوع عن ستين يوماً [3]، وبالمقارنة مع نظام الهيئة التدريسية لم نجد نـص علـى هـذه المسألة وكنا نتمنى ذلك ونعتقد على أية حال أن ما ينطبق على الموظف العام فـي هذا السياق يجب إن ينسحب على عضو الهيئة التدريسية.

3. 1. 1. 2 إجازة التفرغ العلمي

تقوم الجامعات على مرفق التعليم العالي، ومن ثم يجـب أن تمـنح لأعـضاء الهيئة التدريسية والعاملين فيها فرصة الإنتاج والبحث العلمي وذلك لحثهم على رفع مستواهم الثقافي أو العلمي أو المهني، وعليه تم النص في نظام الجامعات الرسـمية على ما يسمى إجازة التفرغ العلمي، وبالمقارنة مع نظام الخدمة المدنية لم نجد نصاً

(1) المادة 32 من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة 2003.
(2) المادة 103 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.
(3) المادة 104 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

مقابلاً لإجازة التفرغ العلمي بشكل صريح، ولكن هنالك إشارة إلى الإجازة الدراسية للموظفين العموميين كإحدى حالات الإجازة بدون راتب حيث نص على أنه يجـوز منح الموظف إجازة بدون راتب وعلاوات بناء على طلبـه فـي الحـالات التاليـة للدراسة بهدف الحصول على مؤهل علمي أو لتحسين مستواه العلمي أو المهنـي إذا كان لأي منها علاقة بعمل دائرته"[1].

وتمنح إجازة التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس الأردني المثبت في الخدمـة الدائمة بالجامعة والذي يشغل فيها رتبة أستاذ أو أستاذ مشارك [2]، وعليه لا تمـنح هذه الإجازة لعضو هيئة التدريس أثناء فتـرة التجربـة، ولا تمـنح للمحاضـرين المتفرغين أو الأساتذة الزائرون، ولا تمنح كذلك لعضو هيئة التدريس الذي يـشغل رتبة أستاذ مساعد أو مدرس أو مدرس مساعد.

ومدة إجازة التفرغ العلمي سنة كاملة أو مجزأة لفصلين اثنين عن كـل سـت سنوات خدمة فعلية في الجامعة، وإذ كانت مدة تلك الإجازة فصلاً دراسـياً واحـداً فيجب أن لا يقل الفاصل الزمني بين إجازة التفرغ الأولى وإجازة التفرغ التي تليهـا عن سنة واحدة خدمة فعلية في الجامعة وعن سنتين إذا كانت مدتها سنة واحدة وعن أربع سنوات إذا كانت مدتها سنتين[3]، ويثور التساؤل هنا هل يجوز الجمـع بـين إجازتين للتفرغ العلمي ؟

لم تنص أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية على جـواز الجمع بين إجازتين للتفرغ العلمي إلا في نظام الهيئة التدريسية في جامعة الحـسين بن طلال، حيث نص على أنه "يجوز لعضو هيئة التدريس وبقـرار مـن مجلـس العمداء الجمع بين إجازتين للتفرغ العلمي "[4]، ولكن وبالرجوع إلى نظـام الهيئـة التدريسية في جامعة مؤتة، وكونه النظام الأصل في رسالتنا نرى ومن خلال المادة

---

(1) المادة 108 الفقرة أ البند الثاني من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 33 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 33 الفقرة أ +ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(4) المادة 46 الفقرة أ البند الثاني من نظام الهيئة التدريسية في جامعة الحسين بن طلال رقـم 108 لسنة 2003.

33 الفقرة ب منه والمتعلقة بالفاصل الزمني بين إجازة التفرغ العلمي الأولى والثانية الإشارة إلى حالة كون الإجازة (إجازة التفرغ العلمي) سنتين، حيث يتوجب عندها أن يكون الفاصل الزمني أربع سنوات كما سبق بيانه، ويفهم من ذلك أنه يجوز الجمع بين إجازتين للتفرغ العلمي لتصبح مدتها سنتين، كما حصل مع العديد من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، ونتمنى أن ينص على جواز الجمع وبشكل صريح لإجازة التفرغ العلمي لمدة سنتين في كل أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية لأهمية ذلك لعضو هيئة التدريس في كثير من الأحيان.

ويشترط للحصول على هذه الإجازة أن يقدم عضو الهيئة التدريسية مخططاً تفصيلياً للبحث أو البحوث التي سيقوم بها، ومكان قضاء هذه الإجازة[1]، ويتقاضى عضو الهيئة التدريسية خلال إجازة التفرغ العلمي راتبه وعلاواته باستثناء علاوة النقل، ويجوز أن تصرف لعضو الهيئة التدريسية الذي يقضي إجازته خارج المملكة لأغراض البحث العلمي بدل بطاقات السفر ذهاباً وإياباً ولمرة واحدة على أن تكون مدة الإجازة سنة دراسية كاملة[2].

وتحسب إجازة التفرغ العلمي لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والادخار[3]، ولم ينص نظام الهيئة التدريسية إن كانت هذه الإجازة تعتبر خدمة مقبولة للتقاعد أما لا، ونعتقد هنا ومع عدم وجود نص صريح أنها لا تعتبر خدمة مقبولة للتقاعد، خاصة وأن غالبية أعضاء الهيئة التدريسية يخضعون الآن للضمان الاجتماعي.

ويجوز لعضو هيئة التدريس المجاز إجازة تفرغ علمي وبموافقة رئيس الجامعة أن يعمل خلال هذه الإجازة سواء داخل المملكة أو خارجها[4]، ولكن يجب على عضو هيئة التدريس وبعد انتهاء إجازته أن يقدم إلى عميد كليته تقريراً وافياً عن البحث أو البحوث التي أعدها خلال إجازته وترفع بعد ذلك هذه التقارير إلى رئاسة الجامعة لاعتمادها[5].

---

(1) المادة 33 من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

(2) المادة 33 الفقرة ج+هـ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 33 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(4) المادة 33 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(5) المادة 33 الفقرة و من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

وترد المبالغ التي دفعت لعضو هيئة التدريس خلال إجازة التفرغ العلمي، عند عدم اعتماد البحث أو البحوث العلمية التي قدمها إلى رئاسة الجامعة أو عند استقالة عضو هيئة التدريس من عمله خلال فترة الإجازة أو قبل مرور سنة خدمة فعلية له في الجامعة، حيث أنه لا تقبل استقالته خلال هذه الإجازة إلا بعد رد المبـالغ التـي دفعت له[1].

ويجب عند منح إجازة التفرغ العلمي أن يراعي كفاية العدد المتبقـي لتغطيـة مواد التدريس في القسم، ولا يجوز أن تزيد نسبة المتمتعين بالإجازات عـن 30% من القائمين على التدريس في ذلك القسم، ويجوز في حالات خاصة يقدرها رئـيس الجامعة استثناء هذه النسبة وذلك لمصلحة الجامعة[2].

ولم تبين نظام الهيئة التدريسية أن كان يجوز إشـغال مكـان عـضو الهيئـة التدريسية المجاز إجازة تفرغ علمي، وأرى هنا أنه يجب السماح للجامعة بإشـغال الوظيفة الشاغرة وفقاً للأحكام والإجراءات التي يجوز بموجبها إشغال وظيفة عضو هيئة التدريس المعار، والواقع العملي داخل الجامعات أنه يجوز إشغال مكان عضو الهيئة التدريسية المجاز إجازة تفرغ علمي حسب رؤية عميد الكلية ورئيس القـسم المعني.

وفي النهاية يثور التساؤل: هل هناك التزام على عضو هيئة التـدريس الـذي يحصل على إجازة التفرغ العلمي أن يعود للخدمة الفعلية في الجامعة مدة مقابل تلك الإجازة ؟

بالرجوع إلى أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية نرى أنه لم ينص وبشكل صريح على ذلك الإلزام [3]، ولكن نص في المادة 33 مـن نظـام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، وجميع الأنظمة في الجامعات الأخرى أنه "لا تقبل

---

(1) المادة 33 الفقرة ب + ز من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتـة رقـم 143 لـسنة 2003.

(2) المادة 34 من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

(3) باستثناء ما نص عليه في نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك المـادة 25 الفقـرة د نظام رقم 117 لسنة 2003.

استقالة عضو الهيئة التدريسية من عملة في الجامعة خلال إجازة التفرغ العلمـي أو قبل مرور سنة خدمة فعلية له في الجامعة على انتهائها إلا إذا رد المبالغ التي دفعت له بمقتضى أحكام هذه المادة[1]، ويفهم هنا أنه يوجد التـزام علـى عـضو الهيئـة التدريسية أن يخدم مقابل تلك الإجازة، وعلى كل حال فإننا نقترح النص على هـذه المسألة بشكل صريح وواضح.

3. 1. 1. 3 الإجازة بدون راتب

وتسمى هذه الإجازة أحياناً الإجازة الخاصة الطويلة المدة[2]، ويحصل عليهـا الموظف لظروف واعتبارات شخصية خاصة ومحددة بالقانون تختلف عن الإجازات السنوية والعرضية والدراسية والمرضية، والذي يميز هذا النوع من الإجازات أنهـا تكون بدون مرتب على الإطلاق وتكون لمدة طويلة نسبياً.

وتنص أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وعلى نحو يـشبه نظـام الخدمة المدنية على جواز استحقاق أعضاء الهيئة التدريسية على إجازة دون راتـب عند توافر إحكامها، ويترك تقدير ذلك لمجلس العمداء عند تـوافر أسـبابها وذلـك مراعاة لمصلحة الجامعة ومصلحة عضو الهيئة التدريسية.

وقد بين نظام الخدمة المدنية الحالات التي يجوز فيها للموظف وبنـاء علـى طلبه الحصول على إجازة بدون راتب[3]، وبالمقارنة مع أنظمـة أعـضاء الهيئـة التدريسية في الجامعات الرسمية نجد أنها لم تنص على الحالات التي يجـوز فيهـا لعضو هيئة التدريس الحصول على إجازة بدون راتب، وكون نظام الخدمة المدنيـة

(1) المادة 33 الفقرة ز من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة 134 لـسنة 2003 وجميـع أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية.

(2) فهمي، الوسيط في القانون الإداري، ص 738.

(3) المادة 108 الفقرة أ+ب من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 وتشمل إجازة مرافقة الزواج والإجازة الدراسية والإجازة خارج المملكة للعمل بعقد ساري المفعول أو لحـالات استثنائية أو ظرف طارئ أو للعناية بأحد أفراد الأسرة أو لغايات قضاء العدة الشرعية بعد وفاة الزوج.

هو الأصل فإن ما ينطبق على الموظف العام ينطبق في اعتقادنا على عضو الهيئة التدريسية.

وتمنح الإجازة بدون راتب لعضو هيئة التدريس المثبت في الخدمة الدائمة في الجامعة، ومدتها فصل دراسي أو سنة قابلة للتجديد سنة فسنة على إلا يزيد مجموعها على ثلاث سنوات، ولا تمنح مرة أخرى إلا بعد مضي مثلي مدة الإجازة السابقة، ويستثني من هذه المدد عضو هيئة التدريس الذي يعين في منصب وزير أو رئيس جامعة أردنية رسمية[1]، وبالمقارنة مع نظام الخدمة المدنية نجد أن مدة الإجازة بدون راتب للموظف العام يجب أن لا تزيد عن عشر سنوات مجتمعة أو متفرقة خلال مدة عمل الموظف في الخدمة المدنية[2].

ولا تعتبر الإجازة بدون راتب التي تمنح لعضو الهيئة التدريسية جزءاً من خدمته في الجامعة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والادخار[3]، وذلك على نحو يشبه وضع الموظف في نظام الخدمة المدنية حيث لا تعتبر مدة الإجازة بدون راتب خدمة مقبولة للتقاعد أو لاستحقاق الزيادة السنوية أو الترفيع[4].

ويجوز لعضو هيئة التدريس أن يعمل خلال مدة الإجازة بدون راتب لدى جامعة أخرى، وإذا قضى هذه الإجازة لدى جامعة أردنية رسمية فتحسب له مدة الإجازة وفقاً لنظام أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جزءاً من خدمته في الجامعة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والادخار، ويجب على هذه الجامعة أن تقوم بتحويل مستحقات عضو هيئة التدريس المالية الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة والادخار عن تلك المدة إلى جامعة مؤتة[5]، ويثور التساؤل هنا هل يلزم هذا النص باقي الجامعات الأردنية الرسمية؟

---

(1) المادة 34 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 108 الفقرة د من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 والمعدلة بموجب النظام رقم (1) لسنة 2008.

(3) المادة 34 الفقرة من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 السنة 2003.

(4) المادة 108 الفقرة هـ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 والمعدلة بموجب النظام رقم 1 لسنة 2008.

(5) المادة 34 الفقرة ب+ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

بالرجوع إلى أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية الأخرى نجد أنه لم ينص على ذلك، وإنما ورد في تلك الأنظمة أنه " إذا قضى عضو هيئة التدريس الإجازة بدون راتب في التدريس الجامعي فأنه تحسب له الإجازة اقدمية في الراتب فقط" ومع عدم وجود نص يلزم باقي الجامعات الرسمية بتحويل المستحقات المالية لعضو هيئة التدريس إلى جامعة مؤتة، نقترح هنا ونوصي بتوحيد أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية وخصوصاً فيما يتعلق بحقوقهم ومستحقاتهم المالية، وأن يتم النص على هذه المسألة في قانون الجامعات الأردنية الرسمية بصورة صريحة. وعلى الصعيد العملي فقد واجهت هذه المسألة العديد من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة والذين يقضون هذه الإجازة في الجامعات الرسمية الأخرى، حيث أن بعض الجامعات ألتزمت بهذا النص وقامت بتحويل المستحقات المالية إلى جامعة مؤتة والبعض الأخر لم يلتزم بهذا النص.

وتكون الدائرة التي يعمل فيها الموظف الذي يمنح إجازة دون راتب ملزمة بإعادته إلى الخدمة المدنية بالدرجة التي كان فيها عند بدء الإجازة وبالراتب الذي يتقاضاه في ذلك الوقت[1]، وهذا ما لم ينص عليه نظام الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية، وبالتالي ينطبق هذا الحكم على عضو هيئة التدريس كما ينطبق على الموظف العام، وذلك لأن الإجازة بدون راتب تكون لمدة محددة مهما طالت وتمنح الإجازة لطلب الموظف ولكن تبقى للإدارة سلطة تقديرية في منحها أو لا، ويجوز بطلب من الموظف العام وبقرار من المرجع المختص قطع الإجازة بدون راتب في حالات استثنائية ومبررة وبما لا يتعارض مع مصلحة العمل وتوافر الشاغر[2].

ويجوز في حالات خاصة يقدرها رئيس الجامعة منح عضو هيئة التدريس إجازة اضطرارية دون راتب لمدة لا تزيد على فصل دراسي واحد، ولمرة واحدة في الرتبة[3].

---

(1) المادة 110 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 110 الفقرة ب من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 35 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003، أما نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية فقد حدد المدة بأن لا تزيد على فصلين دراسيين.

3. 1. 1. 4 الإجازة الطارئه

وهي الإجازة التي يضطر الموظف فيها إلى الانقطاع عن عمله لمـدة معينـة لظرف طارئ ودون إذن أو موافقة سابقة من رئيسة[1]، فـلا شـك أن الإنـسان لا يستطيع أن يتحكم في كل الظروف المتصلة به لدرجة تمكنه مـن المواظبـة علـى الحضور إلى عمله الوظيفي يومياً بانتظام، فقد يفاجأ الموظف بمرض ولده مرضـاً شديداً أو بوفاة أحد أقاربه إلى غير ذلك من المشاكل الخاصة التي تعوق الموظـف عن الحضور إلى عمله أو الاستئذان في التغيب لمواجهة هذه المشاكل.

وقد واجه نظام الخدمة المدينة بعض هذه الأسباب العرضية الطارئـة والتـي تقتضي التغيب عن العمل، ومن هذه الحالات وفاة أحد الأقارب حيث يمنح الموظف العام إجازة لمدة ثلاثة أيام في حالة وفاة أحد الأقارب من الدرجة الثالثة شرط أن لا يتجاوز مجموع هذه الإجازة عن سبعة أيام خلال السنة الواحدة[2].

أما فيما يخص عضو الهيئة التدريسية فإنه يجوز للعميـد أن يمنحـه إجـازة طارئة لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام في المرة الواحدة[3]، ولـم يحـدد نظـام الهيئـة التدريسية حالات لمنح هذه الإجازة، وكون هذه الإجازة طارئة فإنها تمنح لأي سبب يتعرض له عضو هيئة التدريس ولا يستطيع الحصول على موافقـة أو إذن مـسبق لهذا الإجازة مثل حالة وفاة أحد الأقارب.

ويجب على عضو الهيئة التدريسية أن يعلم وفي أسرع وقت ممكـن رئـيس القسم خطياً عن غيابه ذاكراً عدد الأيام والتاريخ وسبب الغياب، غير أن الإفـصاح عن هذه الأسباب لا ينبغي أن يكون تفصيلياً لدرجة تـؤدي إلـى إفـشاء الأسـرار الشخصية أو الأسرية.

---

(1) كنعان، القانون الإداري، ص 130.

(2) المادة 106 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 37 الفقرة أ من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

3. 1. 1. 5 الإجازة المرضية

وهي الإجازة التي تمنح للموظف بسبب المرض متى توافر سـببها وأتبعـت الإجراءات النظامية المطلوبة لمنحها، والمرض المؤثر في مجال الوظيفة العامة هو ذلك الذي يمنع أو يعوق عن القيـام بواجبـات الوظيفـة دون أضـرار بـصاحبه وبالآخرين[1].

وقد اعترفت نظم الهيئة التدريسية ونظام الخدمة المدنية لعامليها بـالحق فـي الراحة والحصول على إجازة مرضية للمدة الكافية للشفاء في الحدود المعقولة، وذلك رعاية لصحة الموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية وحفاظاً على صحة زملائهم فـي العمل والمتعاملين معهم من الجمهور والطلاب.

ويستحق عضو هيئة التدريس إجازة مرضية لمدة أسبوع بناء على تقرير مـن الطبيب المختص في الجامعة[2]، وهذا ما نص عليه نظام الخدمة المدنية بخصوص الموظف العام، حيث يستحق الموظف إجازة مرضية لمدة لا تزيد على سبعة أيـام خلال السنة بناء على تقرير من طبيب الصحة المعتمد، وتحسم من رصيد إجازاتـه السنوية ما زاد على تلك المدة وفي حال استنفاذ رصيد إجازاته السنوية تحسم مـن راتبه وعلاواته[3]، وهذا ما لم ينص عليه في نظام الهيئة التدريسية ونرى هنـا أن نظام الخدمة المدينة جاء أشمل وأكثر تفصيلاً من نظام الهيئة التدريسية مع أنه نظام عام يخص جميع الموظفين العامين في المملكة، ونظام الهيئـة التدريـسية خـاص بطائفة معينة من الموظفين هم أعضاء الهيئة التدريسية.

وإذا زادت مدة المرض عن أسبوع سواء فيما يخص الموظف أو عضو هيئة التدريس فيجب عرضه على لجنة طبية معتمدة ويمنح إجازة أقصاها مدة شهر، ولا تنزل الإجازة المرضية في هذه الحالة من الإجازة السنوية للموظف[4]، وإذا لم يشف الموظف أو عضو هيئة التدريس من المرض خلال شهر واحد من تاريخ مرضـه فيعرض المريض على لجنة طبية خاصة وتمدد إجازته المرضية للمدة التي تراهـا

---

(1) الحلو، القانون الإداري، ص 284.

(2) المادة 37 الفقرة ب من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

(3) المادة 111 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(4) المادة 111 الفقرة ب من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 والمادة 37 الفقـرة ب من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية جامعة مؤتة.

اللجنة الطبية الخاصة ضرورية لشفائه، وتقدم اللجنة الطبية الخاصة فيمـا يخـص عضو هيئة التدريس تقريرها إلى مجلس العمداء لاتخاذ القرار المناسب[1].

ومع أن الأصل أن الأجر مقابل العمل، وأن من لا يعمل لا يستحق أجراً، فإن تأمين حياة الموظف ورعاية شؤونه المعيشية تقتضي منحه أجراً عن مـدة إجازتـه المرضية، غير أن الإجازة المرضية المأجورة – من ناحية أخـرى- لا يمكـن أن تستمر بلا نهاية أو بغير حد أقصى وإلا تعرضت مصلحة الوظيفة العامة للخطـر، لذلك تضع الأنظمة الوظيفية للإجازة المرضية حدوداً يجب أن لا تتجاوزهـا، وقـد تكون الإجازة المرضية كلها مدفوعة الأجر وقد يكون بعضها الأول بـأجر كامـل، وبعضها الآخر بأجر جزيء أو بغير أجر[2].

ويتقاضى الموظف المجاز إجازة مرضية راتبه كاملاً مـع العـلاوات التـي يستحقها عن مجموع راتب وعلاواته المستحقة عن الأربعة الأشـهر الأولـى مـن مرضه سواء أكانت متصلة أو متقطعة، وثلاثة أرباع مجمـوع راتبـه وعلاواتـه المستحقة عن الأربع الأشهر الأخرى سواء كانت متصلة أو متقطعة، وإذا لم يـشف الموظف بعد مرور تلك المدة (أي بعد مرور ثمانية أشهر) يعاد فحصه من اللجنـة الطبية المختصة، فإذا أوجدت اللجنة أن مرضه قابل للشفاء ولكنه لا يزال غير قادر على القيام بمهام وظيفته تمدد إجازته لمدة لا تزيد على أربعة أشهر أخرى يتقاضى خلالها نصف مجموع راتبه وعلاواته المستحقة، أما إذا وجدت اللجنـة الطبيـة أن مرضه غير قابل للشفاء فيتم إنهاء خدماته بقرار من المرجع المختص[3].

أما فيما يخص عضو هيئة التدريس وعلى نحو يختلف قليلاً عن الموظف العام فإنه يتقاضى عن الشهور الستة الأولى من المرض راتبه كاملاً مع العلاوات، وعن الشهور الثلاث التي تليها من المرض 75% من راتبه مع العلاوات، وإذا لم يـشف

---

(1) المادة 111 الفقرة ج من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 والمادة 37 الفقـرة ج من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية جامعة مؤتة.

(2) الحلو، القانون الإداري، ص 285.

(3) المادة 111 الفقرة هـ +و ومن نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

عضو هيئة التدريس بعد مرور تلك المدة (أي بعد مرور تسعة أشهر) يعاين من قبل المرجع الطبي المختص، فإذا تبين له أن المرض قابل للشفاء خلال ثلاثة أشهر أخرى فيتقاضى المريض نصف راتبه مع نصف العلاوات، وإذا لم يشف خلال سنة من بدء مرضه تنهى خدماته من المرجع المختص بالتعيين (مجلس العمداء) [1].

وقد يصاب الموظف بمرض معين أثناء قيامه بمهمة رسمية أو قضاء إجازة قانونية خارج المملكة وفي هذه الحالة يستحق الموظف إجازة مرضية لا تتجاوز أسبوعاً واحداً بناء على تقرير من طبيب واحد، وعلى الموظف في هذه الحالة أن يعلم دائرته برقياً بمرضه بأسرع وقت ممكن وأن يرسل إليها التقرير الذي حصل عليه بمرضه[2]. أما إذا مرض الموظف لمدة تزيد عن أسبوع وهو خارج المملكة وأثبت ذلك بموجب تقرير طبي آخر باستمرار مرضه بشهادة طبيبين اثنين أو من مدير مستشفى ومصدق من القنصل الأردني أن وجد واعلم دائرته برقياً بوضعه المرضي وزودها بالتقارير الطبية التي حصل عليها لعرضه على اللجنة الطبية المختصة وقدم نفسه إليها فور عودته للمملكة لفحصه فيعامل وفقاً لما يعامل به الموظف المريض داخل المملكة ووفقاً للأحكام السابقة[3]، أما إذا أصيب عضو هيئة التدريس بمرض وهي في مهمة خارج المملكة فيجب عليه إبلاغ رئيس الجامعة بحالته ويجوز لرئيس الجامعة منحه إجازة مرضية لمدة عشرة أيام كحد أقصى بناء على شهادة من طبيب واحد ويمكن تمديد الإجازة وحسب الحاجة لمدة أقصاها شهر بناء على تقرير من مستشفى معتمد من الجهات الأردنية في ذلك البلد وعليه تزويد الجامعة فوراً بالتقارير الطبية بالطريقة المناسبة[4].

ولكن ماذا لو استمر مرض عضو هيئة التدريس وهو خارج المملكة لأكثر من شهر ؟

---

(1) المادة 40 من تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

(2) المادة 112 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 113 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(4) المادة 41 من تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

لم يبين نظام الهيئة التدريسية وبشكل واضح وضع عضو هيئة التدريس الذي يستمر مرضه لأكثر من شهر كما فعل نظام الخدمة المدنية والذي عامل الموظف الذي يستمر مرضه لأكثر من أسبوع معاملة الموظف المريض داخل المملكة وكما هو منصوص عليها في المادة 111 من النظام، ونعتقد هنا أن عضو هيئة التدريس المريض خارج المملكة والذي يستمر مرضه لأكثر من شهر يعامل وفقاً للأحكام التي يعامل على أساسها عضو هيئة التدريس المريض داخل المملكة، وكما هو منصوص عليها في المادة 37 والمادة 40 من تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

وقد يصاب عضو هيئة التدريس بالمرض أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها دون إهمال منه فيمنح إجازة مرضية طيلة المدة اللازمة لشفائه براتب كامل مع العلاوات شريطة أن لا تتجاوز المدة سنة كاملة، فإذا لم يشف خلال السنة تنهى خدماته من قبل المرجع المختص بالتعيين[1]، وهذا الوضع يشبه حالة الموظف العام فإذا أصيب الموظف بمرض أو بحادث ناشئ عن طبيعة عمله أثناء قيامه بواجباته الوظيفية دون إهمال منه فيمنح إجازة لمدة سنة كاملة براتب كامل مع علاواته وذلك بقرار من الوزير المختص[2].

وفي جميع الأحوال على عضو هيئة التدريس تقديم برنامج تعويضي عن المحاضرات إذا كانت مدة غيابه تقل عن أسبوع، أما إذا زادت عن أسبوع فيقوم رئيس القسم ببرمجة المحاضرات بمعرفة عميد الكلية[3].

3. 1. 1. 6 الإجازات الخاصة

أ. إجازة الأمومة

وتعتبر هذه حقاً للموظفة فهي إجازة وجوبيه بالنسبة للجهة الإدارية المختصة ولا يكون لها سلطة تقديرية في منحها، بل يتعين على تلك الجهة منحها للموظفة إذا طلبتها وتحقق شرطها، وهو الوضع الذي يتم إثباته عادة بتقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية.

---

(1) المادة 43 من تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

(2) المادة 114 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 37 الفقرة د من تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

وتستحق عضو الهيئة التدريسية الحامل عند الولادة إجـازة أمومـة أقـصاها شهران براتب كامل مع العلاوات بناء على تقرير طبي مصدق، ولا تـدخل هـذه الإجازة في حساب الإجـازات الـسنوية أو المرضـية أو الإجـازات العاديـة[1]، وبالمقارنة مع نظام الخدمة المدنية نجد أن الموظفة الحامل تستحق إجـازة أمومـة مدتها تسعون يوماً متصلة براتب كامل مع العلاوات[2]، ونقترح في هـذا الـسياق الأخذ بما ورد في نظام الخدمة المدنية لأن ذلك من شأنه إعطاء الرعاية والاهتمـام اللازمين لكل من الأم والطفل في آن معاً .

ويلاحظ أن نظام الخدمة المدنية ونظام الهيئة التدريسية لم يحدد عـدد مـرات الوضع طوال مدة الخدمة، ولذا فإنه يتعين إزاء هذا السكوت من جانب المـشرع أن تحصل الموظفة على إجازة وضع في كل مرة تضع فيها مهما بلـغ عـدد مـرات الوضع[3].

ب. إجازة الحج

يمنح عضو هيئة التدريس إجازة لا تزيد مدتها على ثلاثة أسابيع لأداء فريضة الحج، بقرار من رئيس الجامعة بعد الاستئناس برأي كل من عميد الكليـة ورئـيس القسم، وتمنح هذه الإجازة مرة واحدة طيلة مدة الخدمة في الجامعة[4]، وهذا ما نص عليه نظام الخدمة المدنية بخصوص الموظف العام وجاء أكثر تفصيلاً مـن نظـام الهيئة التدريسية حيث نص أن الموظف يستحق هذه الإجـازة براتـب كامـل مـع العلاوات، ولا تحسب هذه الإجازة من الإجازة السنوية[5].

وهناك أحكام عامة بخصوص جميع الإجازات التي يـستحقها عـضو هيئـة التدريس أو الموظف العام ويجب التقيد والالتزام بها وهي على النحو التالي[6]:

---

(1) المادة 44 من تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

(2) المادة 105 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) كنعان، القانون الإداري، ص 140.

(4) المادة 31 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(5) المادة 107 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(6) المادة 116+117 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لـسنة 2007 والمـادة 38+45 مـن تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

1- تكون طلبات الإجازة بجميع أنواعها والإجابة عليها خطياً باستثناء الإجازة المرضية والإجازة العرضية، وتوثق في ملفات خاصة في الأقسام ودوائر شؤون العاملين، ويقدم الطلب قبل يومين على الأقل من التاريخ المحدد لبدء الإجازة ويبين فيه مدتها وتاريخ بدئها والمكان الذي سيقضي فيه الإجازة وعنوانه خلال هذه المدة.

2- لا يجوز للموظف أو لعضو هيئة التدريس ترك عمله قبل أن يتسلم إشعاراً خطياً بالموافقة على الإجازة، إلا في الحالات الاضطرارية التي يوافق عليها المرجع المختص.

3 ـ على عضو هيئة التدريس أو الموظف أن يعود إلى عمله بعد انتهاء مدة إجازته مباشرة، وبخلاف ذلك يحرم من راتبه وعلاواته ابتداءاً من اليوم الذي انتهت فيه إجازته، وإذا زادت مدة التغيب دون عذر مشروع لعضو هيئة التدريس عن ثلاثة أسابيع متصلة فيعتبر فاقداً لوظيفته في الجامعة أما الموظف العام إذا زادت مدة التغيب دون عذر على عشرة أيام عمل متصلة فيعتبر الموظف فاقداً لوظيفته.

3. 1. 2 الترقية

تعد الترقية من أهم الحقوق الوظيفية التي يعول عليها الموظف نظراً لما تمثله من استجابة لرغبته وطموحه في الصعود والارتقاء داخل الهـرم الإداري، وتـولي وظائف ذات مهمات ومسؤوليات أهم وأكبر في الدائرة التي ينتمي إليها، وتـستهدف الترقية إلى خلق روح الأمل والتفاؤل لدى الموظفين، وخلـق نـوع مـن التنـافس الشريف بينهم لحثهم على بذل الجهد والإبداع والابتكار.

ويقصد بالترقية تدرج العامل في السلم الوظيفي داخل المجموعة النوعية التي ينتمي إليها من الوظيفة التي يشغلها إلى الوظيفة الأعلى منها مباشرة[1].

(1) علي، محمد حسن و الجميلي، أحمد فاروق ، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، المجلة الكبـرى، 2006، ص 299.

وتكون الترقية للموظف العام من درجة إلى درجة أعلى ضمن الفئة الواحدة[1]، أما الترقية لعضو هيئة التدريس فتكون من رتبة إلى رتبة أعلى حيث جاء النص على أنه "يرقى عضو الهيئة التدريسية إلى رتبة أستاذ مشارك أو إلى رتبة أستاذ"[2]، وعضو هيئة التدريس ينقل من فئة ضمن الرتبة الواحدة[3]، وعليه فالترقية تكون للرتبة، والنقل يكون للفئة فيما يخص أعضاء الهيئة التدريسية.

وقد فرق نظام الخدمة المدنية بين الترفيع الوجوبي والترفيع الجوازي للموظفين العامين، وحدد لكل منهما شروطاً معينة سواء فيما يخص المدة التي قضاها والبرامج التدريبية التي شارك فيها ومستوى المؤهل العلمي، وخصص لغايات الترفيع الجوازي وظائف ودرجات في جدول تشكيلات الوظائف في كل سنة لا تزيد نسبتها عن 50% من كل فئة من الفئتين الأولى والثانية[4]، وعليه فيكون ترفيع الموظفين يخضع بوجه عام إلى معيارين أساسين وهما معيار الأقدمية ومعيار الجدارة والكفاءة، وعلى هذا المنهج سارت أغلبية الدول وذلك لتفادي مساوئ الأخذ بإحد المعيارين على حدا، والجمع بين المعيارين بهذه الطريقة هو الأسلوب الذي أخذت به أيضاً أنظمة الهيئات التدريسية حيث تتطلب هذه الأنظمة من عضو هيئة التدريس شروطاً معينة للترقية تتمثل فيما يلي[5]:

1. الأقدمية

ومعناها أن تتوافر لدى عضو هيئة التدريس أقدميه في الرتبة التي ستتم ترقيته منها أقدمية لا تقل عن خمس سنوات، وإذا احتسبت له خدمة أكاديمية سابقة في جامعة أخرى تعترف بها الجامعة فيشترط لترقيته في هذه الحالة أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن سنتين في الرتبة التي عين على أساسها في الجامعة.

---

(1) المادة 77 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 17 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 16 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(4) المادة 78+79 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(5) المادة 17 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

2. الكفاءة الوظيفية

يخضع عضو هيئة التدريس إلى تقييم من قبل رئيس قسمه وعميد كليته، كما يخضع إلى تقييم من قبل الطلبة يتضمن ثلاث مجالات: وهي مجال الكفايات التدريسية، وتشمل كيفية عرض المادة بشكل منظم والتفاعل مع أسئلة الطلبة واستفسارتهم، وإثراء المادة بالأمثلة التوضيحية، واستخدام اللغة بشكل واضح واستخدام الوسائل التعليمية اللازمة للمادة وغيرها، ومجال التخطيط للتدريس والتزام المدرس المهني ويشمل الالتزام بموعد بدء المحاضرة ونهايتها، والالتزام بمضمون الخطة الدراسية للمادة، والتفاعل مع الطلبة باحترام واستثمار وقت المحاضرة في موضوعات المادة، واستخدام مراجع حديثة في تدريس المادة، والمجال الثالث هو مجال أساليب التقويم المستخدمة وكيفية إدارتها من قبل المدرس، وتتضمن استخدام أساليب متنوعة وتغطية أسئلة الاختبارات محتوى المادة ووضوح أسئلة الاختبارات والابتعاد عن التحيز في تقويم أداء الطلبة، ويتم هذا التقييم من قبل الطلبة بتوزيع نموذج يتضمن هذه المجالات .

3. الإنتاج والبحث العلمي

يشترط لترقية عضو هيئة التدريس أن يكون قد نشر أو قبل له للنشر في مجلات معتمدة في الرتبة التي سيرقى منها إنتاجاً علمياً قيماً في مجال تخصصه[1] .

---

(1) هناك عدة مبادئ تعتمد لقبول الإنتاج العلمي المقدم للترقية وهي على النحو التالي:

- يجوز أن يقبل هذا الإنتاج دون الحاجة إلى تقييمه تقييماً أولياً إذا كان:

1. بحوثاً منشورة (أو مقبولة للنشر) في دوريات تعتمدها الجامعة على أن تكون هذه الدوريات متخصصة محكمة ومفهرسة.
2. بحوثاً منشورة أو مقبولة للنشر مستخلصة من رسائل الماجستير أو الدكتوراه التي أشرف عليها المتقدم للترقية في جامعة مؤتة بصفته مشرفاً رئيسياً شريطة أن تكون قد نشرت أو قبلت للنشر في دوريات محكمة ومتخصصة ومفهرسة تعتمدها الجامعة على أن لا تزيد عددها على بحثين في كل ترقية.
3. بحوث منشورة فعلاً في وقائع المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة التي يقيم البحوث فيها مقيمون مختصون ويحسب من هذه البحوث بحث واحد.=

4. عدم وجود عقوبات تأديبية

أي أنه لم يصدر بحق عضو الهيئة التدريسية إنذار نهائي خلال خدمته في الرتبة، وإذا كان قد صدر بحقه مثل هذا الإنذار فتؤجل الترقية لمدة سنة واحدة من تاريخ توافر شروط الترقية الأخرى[1] .

هذه الشروط أشارت إليها محكمة العدل العليا في أكثر من مناسبة ومن قبيل ذلك حكمها الذي جاء فيه "بما أن الثابت من أوراق الدعوى أن المستدعي استكمل شروط الترقية حسب النصوص المبينة من حيث تقييم الأبحاث التي قدمها حيث أوصى ثلاثة من أربعة من الأساتذة المقيمين وهم أصحاب اختصاص لتقييم الأبحاث العلمية المقدمة أن المستدعي يستحق الترقية فيما خالف الأستاذ الرابع، كما أن تقدير الأداء التدريسي والتقدير المشترك هما بنسبة جيد وأمضى مدة عشر سنوات بالتدريس بالجامعة وهي ضعف المدة التي اشترطها النظام ولم يرد في الأوراق المقدمة ما يشير أن المستدعي قد تعرض لأي عقوبة تأديبية أو مساءلة مسلكية فإن القرار المشكو منه يكون مخالفاً للقانون وحقيق بالإلغاء"[2].

= 4. تقارير عن حالات طبية أو مصحوبة بمراجعة الأدبيات المتعلقة بالحالة ويحتسب للمتقدم تقريران حداً أعلة في الترقية الواحدة.

- يجوز أن يقبل عملان فقط من الإنتاج العلمي المقدم للترقية بعد إرساله للتقييم الأولي من قبل لجنة البحث العلمي في الجامعة وورد تقارير إيجابية بشأنه شريطة أن لا يكون قد مضى على نشرة أكثر من خمس سنوات إذا كان هذا الإنتاج من بين ما يلي:

1. كتباً مطبوعة منشورة فيها إضافة للمعرفة في مجال التخصص على ألا يقل عدد كلمات الكتاب عن خمسين ألف كلمة.
2. كتباً مترجمة منشورة فعلاً ويحسب له كتاب مترجم واحد وألا يقل عدد كلماته عن مائة ألف كلمة.
3. براءات الاختراع المعتمدة رسمياً وفقاً للقوانين الأردنية النافذة ولا يحسب له إلا واحدا.
4. كتباً محقق منشورة فعلاً تشمل على دراسة وافية للكتاب التحقق.
5. رسائل علمية قصيرة أو ملحوظة علمية.

(1) المادة 17 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) قرار محكمة العدل العليا رقم 1998/98 تاريخ 1998/9/13، ص 365، المجلة القضائية رقم 9.

ولسلامة الترقية وبعداً بها عن الانحراف فقـد وضـعت الأنظمـة الخاصـة بأعضاء الهيئة التدريسية مجموعة من الإجراءات والضوابط التي يتعين مراعاتهـا عند إجراء الترقية من أهمها[1]:

أ- أن السلطة المختصة بالترقية هي مجلس العمداء في الجامعة بعد اتخاذ كامل الإجراءات من قبل لجنة التعيين والترقية، وقد استقر القضاء الإداري في الأردن على أن هذه سلطة مقيدة لا تقديرية، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا في حكم لها أنه "يتبين من نص المادة 16 من قانون الجامعة الأردنية رقم 52 لسنة 1972 أن سلطة مجلس العمداء فيما يتعلق بترقية أعضاء الهيئة التدريسية هي سلطة مقيدة تطبق قواعد آمره تنعدم فيها سلطته التقديرية من حيث الترقية والحرمان منها فلا يكون ثمة قرارات إدارية منشئة لمركز قانوني، وإنما يكون القرار مجرد تنفيذ وتقرير للحق الذي يستمده الفرد من القانون، وعليه فإذا توافرت الشروط القانونية التي يتطلبها القانون للترقية فلا يملك مجلس العمداء، رفض هذه الترقية أما إذا لم تتوافر الشروط فلا يملك منحها سواء كان هناك تنسيب من لجنة التعيين والترقية أم لا لأن قرارات مجلس العمداء كاشفة للحق لا منشئة له"[2].

ب- يقدم طلب الترقية إلى رئيس القسم المختص متضمناً ست نسخ من الإنتاج العلمي لأجل عرضه على مجلس القسم لإبداء الرأي فيه، ويرفع الرأي إلى عميد الكلية الذي يتولى عرض الموضوع على مجلس الكلية لإبداء الرأي فيه ويرفعه إلى رئاسة الجامعة ، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا "يستفاد من المادتين (5) و (4) من نظام الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت رقم (154 لسنة 2003) المادتين (18) و (21/أ) من قانون جامعة آل البيت رقم (17 لسنة 1997) المتعلقة بترفيع عضو الهيئة التدريسية فإن من صلاحية رئيس الجامعة أن يصدر أي قرار يتعلق بهذا الصدد ويغدو القرار المطعون

---

(1) المادة 11+15- 23 من تعليمات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة.

(2) قرار محكمة العدل العليا رقم 1998/98 تاريخ 1998/9/13، منشورات مركز عدالة.

فيه الأول قد صدر عن شخص لا يملك حق إصداره الأمر الذي يتعين معه إلغاء القرار المطعون فيه الأول، وفيما يتعلق بالقرار المطعون فيه الثاني فإن المستدعى ضده مجلس العمداء قد اعتمد في إصداره على تنسيب لجنة التعيين والترقية فقط دون صدور أي توصية من مجلس القسم ومجلس الكلية مما يجعل قراره مشوباً بعيب مخالفة الشكل والإجراءات واجبة الإتباع الأمر الذي يتعين معه إلغاء هذا القرار" (1) .

ج- تنظر لجنة التعيين والترقية في طلب الترقية ورأي مجلس القسم ومجلس الكلية والتقرير المشترك، وذلك من أجل اتخاذ القرار المناسب بهذا الخصوص، ويشترط في اللجنة أن تكون رتبهم معادلة للرتبة المطلوب الترقية إليها أو أعلى منها.

د- يرسل الإنتاج العلمي إلى أربعة من المحكمين يختارهم الرئيس أو من يفوضه، ويرفق به ملخص للسيرة العلمية والعملية للمتقدم للترقية وبيان الرتبة المراد الترقية إليها، ويجب على هؤلاء المحكمين تقديم تقاريرهم خلال شهرين من تاريخ تسلمهم الإنتاج العلمي، ويجب أن تتضمن هذه التقارير القيمة العلمية لكل بحث وأصالته ومحتواه العلمي وبيان مدى استحقاق المرشح للترقية.

هـ- تقوم لجنة مكونة من نائب الرئيس المختص وعميد الكلية المعني ورئيس القسم، بتقديم تقريراً مشتركاً عن عضو الهيئة التدريسية تُقيم فيه كفايته في التدريس وعلاقاته الجامعية ونشاطاته الأخرى داخل الجامعة وخارجها.

و- بعد ورود تقارير المقيمين والمحكمين، تنظر لجنة التعيين والترقية بطلب الترقية من جوانبه المختلفة، وذلك بعد مرور ست أشهر من تاريخ السير في الإجراءات، وترفع توصياتها إلى مجلس العمداء لينظر في الموضوع ويتخذ القرار المناسب.

---

(1) قرار محكمة العدل العليا رقم 2008/155 تاريخ 26 /6 /2008، منشورات مركز عدالة.

ز- إذا قرر مجلس العمداء عدم الموافقة على الترقية، فلطالب الترقية أن يتقدم إليها من جديد بعد مضي ست أشهر على الأقل من تاريخ السير في ترقيته إلى لجنة التعيين والترقية، ويشترط عليه أن يقدم بحثاً واحداً على الأقل من غير الأبحاث التي تقدم بها في المرة الأولى، وإذا تقدم للمرة الثالثة بعد مضي سنة عليه أن يقدم بحثين من غير الأبحاث التي تقدم بها سابقاً، وإذا تقدم للترقية للمرة الرابعة بعد مضي سنتين مع ثلاثة بحوث من غير البحوث التي تقدم بها سابقاً، وفي هاتين الحالتين يتحمل المتقدم تكاليف التحكيم للترقية.

ح- يصدر مجلس العمداء قرار الترقية إلى رتبة أعلى ابتداء من تاريخ موافقة لجنة التعيين والترقية على سير الإجراءات.

ل- يجوز للأستاذ المساعد أو الأستاذ المشارك أن يتقدم بطلب للترقية إلى الرتبة الأعلى قبل ستة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للرتبة الأعلى إذا توافرت فيه الشروط القانونية الأخرى المطلوبة لشغل الرتبة، وإذا تمت إجراءات الترقية قبل انقضاء المدة القانونية يعد تاريخ استحقاق الترقية إلى الرتبة الأعلى هو التاريخ الذي يتم به انقضاء المدة القانونية للترقية.

3. 1. 3 الرواتب والعلاوات

الراتب هو الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها، ولا يشمل العلاوات والمخصصات من أي نوع كانت[1]، وينتقد جانب من الفقه هذا التعريف لأنه لم يبرز العنصر الأساسي في الراتب وهو المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف من خزينة الدولة، واكتفى باستخدام اصطلاح الراتب الأساسي الشهري، وهو لا يؤدي المعنى المقصود في تعريف الراتب فضلاً عن أنه لا يتفق مع أصول الصياغة القانونية التي تقتضي عدم

(1) المادة 2 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

تعريف الشيء بمثله[1]، وعليه يمكن تعريف الراتب بأنه مبلغ من المـال يتقاضـاه الموظف من خزانة الدولة بصفة منتظمة كل فترة محددة يقدر عادة بالشهر، مقابـل ما يؤديه من خدمات وظيفية[2].

ويعتبر الراتب من الحقوق الأساسية للموظف والـسبب الرئيـسي للالتحـاق بالوظيفة العامة، فمن حقه أن يتقاضى من الدولة ما يقيم به أوده وأود أسرته، إذ أنه من غير المعقول أن يخصص الموظف لوظيفته كل وقته وأن يتفرغ للقيام بأعبائهـا في نزاهة تامة دون أن يتقاضى من الدولة عوضاً عن ذلك يستعين به على مواجهة أعباء الحياة.

وتصرف المرتبات شهرياً، ويحدد مقدارها على أساس درجة الوظيفة فكلمـا علت الدرجة في السلم الوظيفي علا الأجر المقرر لها، وفيما يخص أعضاء الهيئـة التدريسية فإن رواتبهم تختلف بحسب رتبهم وفئاتهم[3]، وذلك لعدة اعتبارات تراعى في تحديد الراتب، ومن أهم هذه الاعتبارات في اعتقادنا درجة التأهيل الملازم ومدى المجهود المتطلب ومدة الأقدمية والشهادات العلمية، فمن الطبيعي أن يكـون راتـب الأستاذ أكبر من راتب المدرس.

ويستحق الموظف راتبه من تاريخ استلامه العمل، وهذه القاعدة لم ينص عليها نظام الخدمة المدنية أو نظام الهيئة التدريسية، ولكنها قاعدة منطقيـة لأن المرتـب مقابل العمل، فيستحق الراتب بعد التعيين ومن تاريخ استلام العمل فالموظف الذي لا يؤدي عمله لا يستحق راتبه وهذا ما نص عليه نظام الخدمة المدنيـة بأنـه "يحـرم الموظف من راتبه وعلاواته عن المدة التي يتغيب فيها عن عمله دون إجازة قانونية أو دون عذر مشروع"[4]، ويقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفيـة بين الموظف والإدارة قائمة فإذا انقطعت لأي سبب انقطع الراتب فوراً.

---

(1) كنعان، القانون الإداري، ص 111.
(2) الحلو، القانون الإداري، ص 313.
(3) المادة 2 الفقرة أ من نظام الرواتب والعلاوات في جامعة مؤتة رقم 123 لسنة 2003.
(4) المادة 22 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

ويستحق الموظف العام وفقاً لنظام الخدمة المدنية زيادة سنوية عادية تمثل مبلغاً من المال يضاف سنوياً إلى راتبه الشهري الأساسي الذي يتقاضاه، وهذه الزيادة تتفاوت في قيمتها بحسب الفئة الوظيفية ودرجتها[1]، وهذا الوضع يشبه وضع عضو هيئة التدريس حيث يستحق زيادة سنوية عند حلول موعدها وبحسب رتبة عضو هيئة التدريس وفئته[2].

ونظراً لأهمية الراتب في حياة الموظف ينص نظام الخدمة المدنية على أن عقوبة الحسم من الراتب الشهري يجب أن لا تزيد على سبعة أيام في الشهر، وأنه في حالة فرض هذه العقوبة مرتين في الشهرين فتنفذ العقوبة في الشهر التالي[3]، وذلك لأن الراتب هو وسيلة يعتمد عليها الموظف وأسرته في معاشه، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فلم يرد نص على هذه العقوبة - الحسم من الراتب - ضمن العقوبات التأديبية التي يمكن أن تفرض عليهم[4]. ويزداد الراتب بمرور الزمن عن طريق العلاوات، والعلاوة هي مبلغ محدد من المال يزداد بإضافته مقدار المرتب الأساسي للموظف وتمنح العلاوات وفقاً لشروط وضوابط محددة[5]، وتختلف العلاوة عن الزيادة السنوية، من حيث أن الزيادة السنوية تمثل زيادة مالية تضاف إلى راتب الموظف بصفة دورية طالما لم يحرم منها لأسباب قانونية ولم يصل إلى أعلى درجات الفئة الوظيفية التي يشغلها، في حين أن المقصود بالعلاوة بوجه عام الزيادة المالية المقررة للموظف تبعاً للراتب الأساسي والتي يستحقها الموظف تبعاً لاستحقاق هذا الراتب[6].

---

(1) المادة 21 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 2 الفقرة ج من نظام الرواتب والعلاوات في جامعة مؤتة رقم 123 لسنة 2003.

(3) المادة 141 الفقرة أ البند الثالث والفقرة ب من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(4) انظر المادة 48 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(5) انظر الحلو، ماجد، القانون الإداري، ص 318.

(6) كنعان، القانون الإداري، ص 116.

والعلاوات التي تمنح للموظف العام وفقاً لنظام الخدمة المدنية متعددة، فهنـاك العلاوة الأساسية والتي يستحقها الموظفين بنسب مئوية معينة تختلف باختلاف الفئة والدرجة وتتراوح نسبتها المئوية بين 25% إلى 40%[1]، وهنـاك عـلاوة غـلاء المعيشة وعلاوة تحسين مستوى المعيشة والتي تختلف كذلك باختلاف الفئة والدرجة للموظفين[2]، والعلاوة العائلية للموظف المتزوج وتتراوح بين 10 دنانير إلـى 15 دينار[3]، وهناك علاوات إضافية تمنح للموظف بنسب من الراتب الأساسي ومنهـا علاوة فنية وتخصصية أو علاوة صعوبة العمل وعـلاوة المـسؤولية والإشـرافية وعلاوة موقع العمل[4].

أما فيما يخص أعضاء الهيئة التدريسية فالعلاوات التي تمنح لهم تتعدد أيـضاً فهنالك علاوة الاختصاص ونسبتها 135% من الراتب الأساسي[5]، وعـلاوة تنقـل شهرية[6]، ويجوز لرئيس الجامعة أن يصرف لعضو هيئة التدريس غيـر الأردنـي علاوة بدل إقامة لا تزيد نسبتها على 30% من راتبه الأساسي المستحق حسب سلم الرواتب[7].

ويصرف لأعضاء الهيئة التدريسية علاوة عائلية مقدارها سبعة دنانير للزوجة وديناران عن كل ولد وحتى الولد الرابع ولا تعطى هذه العلاوة إلا لزوجة واحدة[8]، وتصرف لهم كذلك علاوة الجامعة والتي تتراوح قيمتها بين 200 دينار إلـى 650 دينار[9]، ويجوز لرئيس الجامعة أن يكلف أي من أعضاء الهيئة التدريـسية القيـام

---

(1) المادة 23 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 24 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 25 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(4) المادة 26 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(5) المادة 5 من نظام الرواتب والعلاوات في جامعة مؤتة رقم 123 لسنة 2003.

(6) المادة 6 الفقرة أ الرواتب والعلاوات في جامعة مؤتة رقم 123 لسنة 2003.

(7) المادة 8 من نظام الرواتب والعلاوات في جامعة مؤتة رقم 123 لسنة 2003.

(8) المادة 9 الفقرة أ من نظام الرواتب والعلاوات في جامعة مؤتة رقم 123 لسنة2003.

(9) المادة 10 الفقرة أ من نظام الرواتب والعلاوات في جامعة مؤتة رقم 123 لسنة2003.

بالتدريس أو البحث العلمي أو بأي عمل آخر داخل الجامعة وذلك أثناء الدوام الرسمي أو بعد انتهائه أو خلال أيام الإجازة مقابل مكافأة مالية يحددها رئيس الجامعة[1].

3. 2 واجبات أعضاء الهيئة التدريسية

الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة أخلاقية لمن يكلفون بمهامها قبل أن تكون حقاً أو امتيازاً لهم، وهي خدمة وطنية تحكمها وتوجه مسيرتها مصادر القيم الدينية والوطنية والقومية والحضارة العربية... والموظف هو وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها[2].

وتعتبر مهام وواجبات عضو الهيئة التدريسية من أهم وأعظم الواجبات، وذلك لأنها تسهم في بناء جيل قادر على تحمل المسؤولية في مختلف مجالات خدمة الوطن.

إن نجاح عضو هيئة التدريس في عمله يعتمد أساساً على قبوله العديد من المسؤوليات التي تلقى على عاتقه، ومن ثم تكريس كل جهده ووقته للقيام بهذه المسؤوليات بكفاءة عالية وإخلاص تام، بما يتفق مع تأهيله العالي وعضويته في المجتمع وكونه مثالاً يحتذى به[3].

ومن خلال استقراء أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية نجد أنه يقوم بمهام عديدة نستطيع أن نجملها في أربعة واجبات وهي:التدريس، البحث العلمي، الإدارة الجامعية، خدمة وتنمية المجتمع[4].

---

(1) المادة 12 من نظام الرواتب والعلاوات في جامعة مؤتة رقم 123 لسنة 2003.

(2) المادة 67 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) حمدان ، مسؤوليات عضو هيئة التدريس ، ص 96.

(4) المادة 23 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

3. 2. 1 التدريس

إن التعليم والتدريس هو الهدف الأساسي للجامعات، ويهـدف التـدريس إلـى التأكد من نقل المعرفة العالمية المهمة من جيل إلى جيل، ويعد التعليم الناس للنجاح في المهن التي تتطلب مهارات عالية ومعرفة[1].

ومن المسؤوليات الأساسية لعضو هيئة التدريس أن يسهم إيجابياً فـي التنميـة الفكرية والثقافية والاجتماعية لطلابه، ويأتي ذلك بواسطة التغيير الإيجـابي الـذي يحدثه تدريسه في بناء شخصية الطلبة ومن مظاهر هذا التغيير ما يلي[2]:

1. زيادة رصيد المعرفة والمعلومات لدى الطالب.
2. زيادة مقدرة الطالب على استخدام المعرفة الجديدة في دراسة المشاكل وحلها.
3. تنمية حب الاستزادة من المعرفة لدى الطالب وكذلك تنمية ثقته بقدراته الذاتية في الحصول على المعرفة من مصادرها.
4. تنمية المهارات الأكاديمية لدى الطالب في حقل تخصص معين.
5. تثبيت المبادئ والقيم الأخلاقية وحب الوطن إعداد للطالب ليكون مواطناً صالحاً مسؤولاً.

وكون الجامعة معدة لاستقطاب الطلاب من أجل تدريـسهم وتعلـيمهم حتـى يتخرجوا شباب ناضجين مسلحين بالعلم والمعرفة والقدرة علـى مواجهـة الحيـاة والإبداع في الأعمال التي يتولونها، فقد تكون مهمة التدريس التي تلقى على عـاتق أعضاء الهيئة التدريسية عند البعض المهمة الوحيدة التي تقوم بها الجامعة، ولكـن ومع اعتبار مهمة التدريس من المهمات الرئيسية والجوهرية التي يقوم بها أعـضاء

(1) الطائي ، يوسف حجيم وآخرون، إدارة التعلم الجامعي، الطبعة الأولى، مؤسـسة الـوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 142.

(2) حمدان ، مسؤوليات عضو هيئة التدريس ، ص 96.

هيئة التدريس، فهناك مهمات أخرى وكما سنرى بعد قليل تلقى على عاتق أعـضاء الهيئة التدريسية.

أن واجب التدريس هذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يقبل على التدريس بأعداد ممتاز ومواظبة على التفوق في أدائه، ويلزم ذلك المعرفـة الجيـدة لحقـل التخصص، وكذلك التحضير الجيد لكل محاضرة وتقديمها للطلبة واضحة ومفهومـه وتوضيح للمادة عن طريق الأمثلة والوسائل المعنية.

ويقع على عاتق عضو هيئة التدريس اختيار الطريقة المناسبة للتدريس، حيث تتعدد هذه الطرق ومنها المحاضرة أو حصص المناقشة في مجموعات صـغيرة أو حصص لحل المسائل أو حصص في المختبرات للعلوم التجريبية، ويتم اختيار إحدى هذه الطرق بما يتناسب مع المادة وحسب تقدير عضو هيئة التدريس وبما يتفق مـع أنظمة الجامعة وتعليماتها.

وعلى الرغم من أن عدد ساعات التدريس الأسبوعية التي يكلف بهـا عـضو الهيئة التدريسية قليل (بين 9-15 ساعة)، إلا أن الزمن الفعلي اللازم لإنجاح عملية التدريس يقدر بثلاثة أو أربعة أضعاف ذلك[1].

3. 2. 2 البحث العلمي

يعد البحث العلمي من الركائز الأساسية للنهوض في أي بلـد، وهـو قـرين وملازم للتعليم العالي والبحث العلمي في تسهيل وتيسير عمل الجامعات والمؤسسات العلمية في مجال البحث العلمي، ومركز ربط الصلة بين المجتمع المحلي والمعرفة المتطلبة في مجال عالم اليوم[2].

والاكتشافات لا تأتي وليدة الصدفة والإنجازات لا تأتي عبر الخـاطر، وإنمـا تأتي من خلال البحث والتمحيص ومتابعة الأحداث والأفكـار ومحاولـة تطويرهـا ودعمها ورعايتها.

---

(1) حمدان، مسؤوليات عضو هيئة التدريس ، ص2.

(2) انظر الطائي، إدارة التعليم الجامعي ، ص 554.

ويحتل البحث العلمي موقعاً هاماً ضمن مسؤوليات عضو هيئة التدريس في الجامعة إلى جانب التدريس، والجامعات تولي البحث العلمي عناية خاصة وتلتزم بتوفير الجو الملائم والإمكانات اللازمة ليقوم أعضاء الهيئة التدريسية فيها بإجراء البحوث الأصلية المبتكرة، وقد نصت أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية في الأردن على أن تقع عليهم مهمة إجراء البحوث والدراسات المبتكرة وكذلك الإشراف على الرسائل الجامعية وعلى بحوث الطلبة وأنشطتهم العلمية والاجتماعية وكذلك تقديم الإرشاد الأكاديمي للطلبة(1)، وكل ذلك يؤدي إلى تقدم البحث العلمي والنهوض به وبالتالي يعود على الجامعة وعلى الإنسانية ككل بالخير والفائدة العظيمة.

وللبحث العلمي أثر كبير لقيام عضو هيئة التدريس به على أدائه وواجبه التدريسي، وبشكل خاص تدريس مواد الدراسات العليا على مستوى الماجستير والدكتوراه إذ يصبح بإمكانه تدريس أحدث النتائج التي توصل إليها هو وأقرانه ممن يعملون بالبحث في نفس التخصص.

وبالرغم من أن مهمة إنتاج معلومات جديدة تقع أساساً على عاتق أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات فهناك عقبات تواجههم في إجراء البحوث العلمية، منها أن معظم وقت أعضاء الهيئة التدريسية تقريباً مخصص للتدريس مما لا يتيح لهم مجالاً للعمل الإبداعي، بالإضافة إلى ذلك فإن كثيراً من البحوث تتطلب أموالاً كثيرة للإنفاق عليها وتوفير المصادر اللازمة وهذه غالباً غير متوفرة.

وللبحث العلمي نتائج إيجابية تنعكس على عضو الهيئة التدريسية نفسه وكذلك على تدريسه، ويأتي ذلك عن طريق تعميق معرفته في تخصصه والمكانة العلمية التي يحتلها الباحث في المجتمع العلمي، بالإضافة إلى المساعدة في تقدمه في سلم الرواتب الأكاديمية، وهذا ما نصت عليه أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية فيما يتعلق بنقل عضو التدريس من فئة إلى أخرى وكذلك ترقيته أنها تشترط إجراء البحوث

---

(1) المادة 24 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

العلمية، وكذلك سمحت له بإجازة التفرغ العلمي لإجراء البحوث والدراسات، وهذا أكبر حافز لهم للمواظبة على إجراء البحوث والمنافسة عليها.

ويواجه البحث العلمي في الجامعات العربية أزمات متعددة تتحدد في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والإدارية ومنها(1):

أ- تدني مستوى الإنفاق على البحث العلمي.

ب- نقص الأدوات البحثية اللازمة.

ج- غياب الجهد البحثي في البلدان العربية (سياسات التنسيق البحثي).

د- عدم ربط الجهد بأهداف التنمية الشاملة (فقط لأغراض الترقية).

ونرى أنه يجب على عضو الهيئة التدريسية أن يقبل على البحث والإنتاج العلمي بدافع وطني وتنمية التخصص الذي ينتمي إليه لا أن يكون هدفه فقط من أجل غايات الترقية والأقدمية، لأن أعضاء الهيئة التدريسية هم الذين اختاروا هذا الطريق، وعليهم يقع الجهد والبحث العلمي وعليه يتم تحقيق اكتشافات جديدة وتوليد معارف حديثة.

3. 2. 3 الإدارة الجامعية

لقد احتلت الإدارة الجامعية أهمية كبيرة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء لما لها من دور كبير في تطوير الجامعات، ولما للجامعات من دور كبير في مجتمعاتها بوصفها رائدة لقطاعات المجتمع في التطوير والتنمية كمؤسسات علمية وبحثية.

وتعتمد الإدارة الجامعية في طبيعتها على أعضاء الهيئة التدريسية فهم مسؤولون بشكل مباشر عن المشاركة في الإدارة الجامعية، وهذا ما نصت عليه أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية في الأردن "تشمل مهام عضو الهيئة التدريسية الاشتراك في المجالس واللجان الجامعية وفي تلك التي تشارك فيها الجامعة"(2).

---

(1) الطائي، إدارة التعليم الجامعي، ص 94.

(2) المادة 24، الفقرة هـ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

ويجب التمييز هنا بين أعضاء هيئة التدريس الذين يتولون مناصب إدارية وغيرهم، فمن الطبيعي أن يشارك رؤساء الأقسام ومدراء الدوائر ورؤساء الكليات (العمداء) في الإدارة الجامعية، وهذا ما نص عليه قانون الجامعات الأردنية الرسمية فيما يتعلق بمسؤوليات الرئيس ونوابه وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام(1).

أما أعضاء هيئة التدريس الذين لا يتولون مناصب جامعية إدارية فهم مكلفون أيضاً بالمشاركة في الإدارة الجامعية ومن مجالات هذه المشاركة ما يلي:

أ- العضوية في مجلس القسم

إن كل عضو هيئة تدريس يعتبر عضو عامل في مجلس القسم الأكاديمي الذي ينتمي إليه، ولهذا يطلب منه حضور الجلسات الدورية لمجالس الأقسام والمشاركة في اتخاذ القرارات وتقديم التوصيات التي تقع ضمن صلاحيات مجلس القسم حسب قوانين الجامعة وأنظمتها، ويطلب منه كذلك المشاركة في اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس القسم.

ب- العضوية في مجالس الكليات(2)

ينتخب مجلس كل قسم عضو يمثله في مجلس الكلية في مطلع كل عام دراسي ويشارك العضو المنتخب في قرارات مجلس الكلية وفق الصلاحيات المعطاة له.

ج- العضوية في مجلس الجامعة(3)

يشكل مجلس الجامعة من رئيس الجامعة ونوابها والعمداء وعضو هيئة تدريس من كل كلية، تنتخبه هذه الهيئة في مطلع كل عام جامعي ويشارك العضو في أعمال المجلس.

د- العضوية في بعض المجالس واللجان الجامعية

هناك العديد من اللجان الجامعية التي تكون عضويتها سنة على الأقل، مثل القبول والتسجيل والخطة الدراسية والترقية والتعيين والتنمية والتخطيط وتأديب

---

(1) المادة 8 والمادة 13 والمادة 15 من قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم 42 لسنة 2001.

(2) المادة 15 من قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم 42 لسنة 2001.

(3) المادة 10 من قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم 42 لسنة 2001.

الطلبة وتأديب أعضاء هيئة التدريس وغيرها، ويكون نصيب الأسد في تشكيل هـذه اللجان من بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

ويقوم أعضاء الهيئة التدريسية الإداريين منهم إلى جانب هذه المجالس واللجان في أعمال إدارية كثيرة داخل الجامعة، منها استقبال زوار الجامعة وحضور اللقاءات الرسمية وغير الرسمية مع هؤلاء الزوار، وكذلك يقوم عضو هيئة التدريس بمتابعة شؤون الخريجين.

3. 2. 4 خدمة وتنمية المجتمع

تعد خدمة المجتمع وتنميته والنهوض به من الأدوار الرئيسية للجامعات والتي تقع بشكل خاص على عاتق أعضاء الهيئة التدريسية، ويقصد بهذا الدور الأنـشطة غير المباشرة الموجهة للطلاب للوفاء باحتياجات البيئة المحيطة مـن التخصـصات المختلفة والعمل على ربط البحث العلمي بمشكلات المجتمع، والأنـشطة المباشـرة الموجهة للآخرين بهدف إحداث تغيرات مرغوب فيها تؤدي إلـى نمـو المجتمـع وتقدمه.

ويتطلب تحقيق هذا الدور من الجامعة أن تضع نفـسها بإمكانياتهـا البـشرية والمادية في خدمة المجتمع بما في ذلك البيئة المحيطة بها.

وهناك بعض المؤشرات التي توضح دور الجامعة في خدمة المجتمع[1]:

أ- ربط التخصصات المختلفة في الجامعات العربية باحتياجات المجتمع المحيط بها.

ب- ربط البحث العلمي بمشكلات المجتمع بغية إيجاد الحلول لها.

ج- التفاعل بين الجامعة بمواردها البشرية والبحثية والفكرية وبين المجتمع بقطاعاته الإنتاجية والخدمية.

بالإضافة إلى ذلك فإن دور عضو الهيئة التدريسية في تنمية المجتمع يمتد إلى ما يلي[1]:

---

(1) محمود، يوسف، أزمة التعليم الجامعي، مجلة المستقبل العربي، القاهرة، العدد 377، سـنة 2002.

د- المشاركة في الندوات والمحاضرات العامة التي تدعوه إليها المؤسسات العامة والخاصة.

هـ- تقديم الاستشارات الفنية للهيئات الرسمية وغير الرسمية والمؤسسات العامة والخاصة.

و- القيام بالأبحاث التطبيقية التي تعالج قضايا المجتمع ومشاكله والتي تسهم في خطط التنمية.

ز- الخدمات المباشرة للمواطنين حسب تخصص عضو هيئة التدريس مثل قيام أعضاء هيئة التدريس في كلية الطب بالرعاية الصحية ومعالجة المرضى.

هذه هي المسؤوليات المختلفة لعضو الهيئة التدريسية بالجامعة، ويجب عليه توزيع جهده على هذه المسؤوليات وإيجاد معادلة متوازنة لهذه المهام بما يكفل القيام بها على أكمل وجه وبما يعود على الجامعة والطلبة والمجتمع بالنفع والفائدة، وكل مسؤولية من هذه المسؤوليات مكملة للبعض الآخر وتبنى بعضها على البعض الآخر.

وبعد تبيان المسؤوليات والمهام الايجابية الملقاة على عاتق أعضاء الهيئة التدريسية، يكون بالمناسب تناول الأعمال التي لا يجوز لأعضاء الهيئة التدريسية القيام بها والتي تسمى أحياناً بالواجبات السلبية، إذ يتوجب على عضو هيئة التدريس "القيام بالمهام والواجبات الجامعية المنوطة به والتقيد بأحكام القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها، وأن يمتنع في سياق ذلك عن أي من الأمور التالية تحت طائلة المسؤولية والعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام"[(2)].

وهذه الأعمال منها محرم تحريماً قاطعاً، وأعمال يجوز القيام بها بعد الحصول على إذن مسبق، وتشمل الأعمال المحرمة تلك الأعمال التي لا تتفق مع كرامة ووظيفة عضو هيئة التدريس، وتسبب الإساءة إلى سمعة الجامعة أو العاملين فيها ويشمل ذلك عدم اشتراكه أو اشتغاله بالتجارة أو أي عمل تجاري آخر، كما يشمل

---

(1) حمدان، مسؤوليات عضو هيئة التدريس ، ص7.

(2) المادة 47 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

عدم ممارسة أي نشاط حزبي أو طائفي أو إقليمي داخل الجامعة، ومن الموضوعات التي تشملها هذه الطائفة في هذا المجال امتناع عضو الهيئة التدريسية عن الـدعوة لأي حزب سياسي أو تأييده لأي إقليمية دينية أو عرقية تبغي الاستغلال بجزء مـن إقليم الدولة أو إظهار عدم الاحترام لشعار الدولة أو رمزها.

أما الأعمال التي يجوز مباشرتها بعد الحـصول علـى إذن مـسبق فتـشمل الاشتراك في عضوية مجالس إدارة المؤسسات، ومجالس إدارة الشركات بعد موافقة رئيس الجامعة أو تكليف منه[1]، وإلقاء محاضرات خـارج الجامعـة علـى أن لا يتجاوز عددها ثلاث ساعات معتمدة أسبوعية خلال فصل دراسي واحد وذلك بعـد موافقة رئيس الجامعة الخطية على ذلك [2].

(1) المادة 47 الفقرة (ج) من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 29 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

الفصل الرابع
النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس

لا شك أن النظام التأديبي يعد ركناً رئيسياً من أركان العلاقة الوظيفية في أي تنظيم وظيفي، ولا يتصور وجود علاقة وظيفية دون أن يكون النظام التأديبي موضعاً لنصوص قانونية عديدة فيها. ولا يرجع ذلك بطبيعة الحال إلى الرغبة في تأديب العاملين وإنما يرجع إلى الرغبة في تحقيق الأهداف التي تقرر من أجلها إنشاء هذا الكيان الوظيفي وضمان سير عمل المرفق بانتظام واطراد، حيث يهدف النظام التأديبي إلى معرفة أوجه القصور التي أدت إلى وقوع المخالفة لمحاولة تلافيها في المستقبل.

وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في الأردن، كغيرهم من الموظفين العموميين يخضعون لنظام تأديبي الغاية منه تحقيق الهدف الذي اشرنا إليه للتو، وللوقوف على هذا الموضوع سنتناول تباعاً المخالفات التأديبية التي يمكن إن تقع من أعضاء الهيئة التدريسية، والعقوبات التي تفرض على هذه المخالفات، وبيان السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية، وضمانات التأديب.

4. 1 المخالفات التأديبية

المخالفة التأديبية ركن أساسي من أركان الجريمة التأديبية وشرط لازم لتوقيع العقوبة وهي مستقلة عن الجريمة الجنائية، وقد تظهر المسؤولية الجنائية إلى جانب المسؤولية التأديبية في كثير من الجرائم كالإختلاس والتزوير والسرقة، وفي هذا الحال قد توقع على الموظف المخالف العقوبة الجزائية المناسبة إلى جانب العقوبة التأديبية.

ولم يضع المشرع تعريفاً محدداً للمخالفة التأديبية ولكن الفقه يرى أنها "كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبة"[1].

---

(1) الطماوي، سليمان، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 50.

ومن المعروف أن المخالفات التأديبية لا تقع تحت حصر، وعندما ينص المشرع على بعض صور المخالفات فذلك لأن بعضها شائع الوقوع وبعضها مما يحذر من خطورة ارتكابه وفي الحالتين لا تعدو أن تكون مجرد أمثلة، ويقتصر القانون أو النظام على بيان واجبات أعضاء الهيئة التدريسية والأعمال المحظورة عليهم بصورة عامة ودون تحديد دقيق، ثم ينص على أن من يخل بهذه الواجبات أو يخرج عن مقتضى الواجب في عمله أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً[1].

فالمخالفات التأديبية لا تحكمها قاعدة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) المطبقة في الجرائم الجنائية، وإنما تحكمها هذه القاعدة بشكل جزئي وبصيغة أخرى هي (لا عقوبة إلا بنص) أي أنه في المجال الإداري يؤخذ بشق واحد عن مبدأ مشروعية الجزاء التأديبي دون الآخر.

لقد نصت أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات على العديد من الواجبات والمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والتي اشرنا إليها في الفصل الثالث من هذه الرسالة وتحديداً في المبحث الثاني منه، كما أنهم يخضعون لبعض المحظورات التي يترتب على إتيانها توقيع العقوبات التأديبية عليهم، وقد تم النص على هذه المحظورات في أنظمة أعضاء هيئة التدريس على سبيل المثال لا على سبيل الحصر لأن المخالفات التأديبية لا تقع تحت حصر، فقد جاء في المادة 47 من نظام أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة- وعلى نحو يتفق إلى حد بعيد مع الوضع في الجامعات الأخرى ونظام الخدمة المدنية – أنه يتوجب على عضو الهيئة التدريسية القيام بالمهام والواجبات الجامعية المنوطة به والتقيد بأحكام القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها، وأن يمتنع في سياق ذلك عن أي من الأمور التالية تحت طائلة المسؤولية والعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام:

---

(1) انظر الزعبي، خالد سمارة، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، الطبعة الثانية،دار الثقافة،عمان ، سنة 1993، ص 234، الحلو،القانون الإداري، ص 341، شطناوي ،مبادئ القانون الإداري الأردني،ص 290،كنعان،القانون الإداري،ص 166، السنوسي،النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ص 43.

أ. القيام بأي عمل يتعارض مع مهامه وواجباته الجامعية أو الإساءة إلى سمعة الجامعة أو العاملين فيها.

ب. ممارسة أي نشاط حزبي أو أي نشاط ذي صفة أو دافع طائفي أو إقليمي داخل الجامعة أو استغلال عمله للدعوة لهذه الأنشطة.

ج. الاشتراك في عضوية مجالس إدارة المؤسسات ومجالس إدارة الشركات إلا إذا كلف بذلك من الرئيس أو بموافقته.

وباستقراء نص هذه المادة ولعدم حصر المخالفات التأديبية نستطيع أن نـورد أمثلة للمخالفات التأديبية التي تقع من أعضاء الهيئة التدريسية والتي يترتب عليهـا توقيع العقوبات التأديبية، ومن هذه المخالفات ما يلي:

1- مخالفات تتعلق بمواعيد العمل، ومن أمثلتها الغياب وترك العمل أو الانصراف منه قبل مواعيده ودون إذن أو عذر مقبول.

2- مخالفات تتعلق بأداء أعمال ومهام عضو هيئة التدريس، ومن أمثلتها الإهمال أو التقصير والتراخي أو عدم الدقة في أداء العمل المنوط به والمهام الملقاة على عاتقه.

3- مخالفات تتعلق بالسلوك، مثل الشجار بين الأساتذة مما يحط بكرامة الوظيفة وهيبتها أو التفوه بألفاظ خارجة مما يعد خروجاً عن مقتضيات الواجب الوظيفي والقيم الجامعية، وكذلك شرب الخمر أو لعب القمار في الأندية أو المحال العامة أو المضاربة في البورصات وسوء معاملة الجمهور والتمارض.

4- مخالفات تتعلق بنظام العمل، مثل وضع علامات على أوراق الإجابة من شأنها إزالة سرية الأوراق أو مخالفة الدقة المطلوبة في تصحيح أوراق الامتحان، وذلك بوجود تفاوت خطير في تقدير الدرجات مما يعد خروجاً عن الواجب الوظيفي(1)، أو النقل من المؤلفات العلمية دون الإشارة إلى مؤلفيها وهو الأمر الذي يعد ماساً بالأمانة العلمية، أو التعديل في نتائج الطلبة.

(1) السنوسي،النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ص 50.

5- مخالفات تتعلق بالوحدة الوظيفية والسلم العام، مثل ممارسة الأنشطة الحزبية أو الأنشطة ذات الدافع الطائفي أو الإقليمي داخل الجامعة أو استغلال عمله للدعوة لهذه الأنشطة[1]، وكذلك ترويج الإشاعات والأكاذيب التي يترتب عليها الإضرار بالوحدة الوطنية أو التفوه بما لا يتفق والاحترام الواجب لدين أو عقيدة الآخرين داخل الجامعة.

6- مخالفات تتعلق بقدسية الجامعة والتفرغ لها، ومثال ذلك الاشتراك في مجالس إدارة الشركات والمؤسسات إلا بعد الحصول على موافقة خطية من رئيس الجامعة أو بتكليف منه أو مزاولة أعمال تجارية أو مهنية أو عدم المحافظة على ممتلكات وأموال الجامعة أو طلب أو قبول هدايا أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بأداء واجباته الوظيفية.

وللمخالفة التأديبية ركنين أساسيين هما الركن المادي والـركن المعنـوي[2]، ويتمثل الركن المادي للمخالفة التأديبية في الفعل الإيجابي أو السلبي التـي يرتكبـه عضو هيئة التدريس أي المظهر الخارجي للمخالفة التأديبية سواء داخل نطاق عمله أو خارجه، ويشترط في الركن المادي أن يخرج السلوك أو التصرف الذي يرتكبـه عضو هيئة التدريس إلى حيز الواقع وأن يكون محدد ثبت ارتكابه، أما سوء السلوك والسيرة ورداءة السمعة فلا تصلح ركناً مادياً للمخالفة التأديبية، إما الركن المعنـوي للمخالف التأديبية فهو الإرادة الآثمة أو غير المشروعة لدى عضو هيئـة التـدريس مرتكب المخالفة، وترتيباً على ذلك لا تقوم المسؤولية التأديبية في حالات عدم توافر الإرادة الآثمة أو غير المشروعة مثل حالات الضرورة الملجئة والإكـراه والقـوة القاهرة وحالة فقد الإدراك[3].

ويقاس الخطأ التأديبي أي إخلال عضو هيئة التـدريس بواجباتـه الوظيفيـة بالمعيار الموضوعي، الذي يقوم على أساس سلوك الشخص العادي بـالنظر إلـى

---

(1) المادة 47 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) الحلو، القانون الإداري، ص 345 كنعان، القانون الإداري، ص 170.

(3) كنعان، القانون الإداري، ص 171.

الظروف الخارجية العامة كالزمان والمكان والفئة الوظيفية التي ينتمي إليها عـضو الهيئة التدريسية وطبيعة مهامه، لذلك يسأل عضو هيئة التدريس تأديبياً إذا ثبت أنـه لم يبذل في أداء واجباته عناية الشخص المعتاد.

4. 2 العقوبات التأديبية

العقوبات التأديبية: هي الجزاءات التي توقع على مرتكبي المخالفات التأديبيـة من أعضاء الهيئة التدريسية وهذه العقوبات ذات طبيعة أدبيـة أو ماليـة أو منهيـة للعلاقة الوظيفية[1].

وقد حددت الأنظمة ذات العلاقة العقوبات التي يجوز للسلطة التأديبية توقيعهـا على أعضاء الهيئة التدريسية على سبيل الحصر لا على سـبيل المثـال، وتـشمل "التنبيه والإنذار والإنذار النهائي وتأخير النظر في الترقية وإيقاف اثار التثبيت فـي الخدمة الدائمة والاستغناء عن الخدمة والعزل من الجامعة"[2]، وبالمقارنة مع نظـام الخدمة المدنية نجد أن العقوبات التأديبية تشمل التنبيه والإنذار والحسم من الراتـب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر وحجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة وحجب الزيادة السنوية لمدة سنتين والاستغناء عن الخدمة والعزل[3] .

وتقتضي دراسة العقوبات التأديبية بيان أنواع العقوبات التأديبية والمبادئ التي تحكم اختيار وتوقيع العقوبات التأديبية، وذلك فيما يخص أعضاء الهيئات التدريسية.

4. 2. 1 أنواع العقوبات التأديبية

نصت أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية على العقوبات التأديبيـة التـي يجـوز توقيعها على أعضاء الهيئة التدريسية، ونعرض فيما يلي لهذه الأنواع مـع إيـضاح موجز لكل نوع من أنواع العقوبات التأديبية:

---

(1) الزعبي، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية ، ص 238.

(2) المادة 48 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 141 الفقرة (أ) من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

أ. التنبيه:

وهو أخف الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها على عضو هيئة التدريس ويقصد به تبصيره بالخطأ الذي وقع من العضو وتحذيره من العودة إليه، وتذكيره بضرورة احترام واجباته الوظيفية وعدم وقوعه في دائرة المحظورات أو ما ينهى عنه القانون[1].

وتعد عقوبة التنبيه عقوبة تأديبية أدبية، ويرى بعض الفقهاء بحق أن التنبيه لا يعتبر عقوبة تأديبية وأنه لا يعدو أن يكون مجرد توجيه إداري للموظف يذكره بواجباته الوظيفية، وبالتالي لا يترتب عليه أي أثر قانوني ينعكس على الأوضاع الوظيفية الأخرى، ولا يترتب على التنبيه أية آثار مالية أو آثار أخرى من شأنها المساس بالعلاقة الوظيفية أو الانتقاص من مزايا وحقوق عضو هيئة التدريس بصفة عامة [2]،ووفقاً للمادة (48) المشار إليها أعلاه فإنه إذا أوقعت على عضو هيئة التدريس هذه العقوبة مرتين خلال ثلاث سنوات متتالية فإنها ترفع في المرة الثالثة إلى عقوبة الانذار .

ب. الإنذار:

وتأتي هذه العقوبة بعد عقوبة التنبيه، ويقصد بالإنذار تحذير عضو هيئة التدريس عند ارتكابه مخالفة بسيطة من الإخلال بالواجبات الملقاة على عاتقه حتى لا يتعرض لجزاء أشد إذا لم يتمثل لمضمون الإنذار.

فالإنذار مثل التنبيه لا يترتب عليه أي آثار في مجال العلاقة الوظيفية أو الانتقاص من مزايا وحقوق عضو هيئة التدريس بصفة عامة، وتعتبر عقوبة الإنذار عقوبة أدبية ويحمل الإنذار معنى الإدانة والاستنكار على عضو هيئة التدريس أكبر من التنبيه، وينص على أنه "إذا أوقع على عضو الهيئة التدريسية هذه العقوبة مرتين خلال خمس سنوات متتالية ترفع في المرة الثالثة إلى عقوبة الإنذار النهائي"[3]، وتعني تلك الفقرة أنه إذا لم توقع على عضو الهيئة التدريسية خلال خمسة سنوات

---

(1) السنوسي،النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ص 73.

(2) البنداري، عبدالوهاب، العقوبات التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نـشر، ص 18.

(3) المادة 48، الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

إلا عقوبة الإنذار ووقعت عليه مرتين فإنها في المرة الثالثة والمقرر أن توقع عليه عقوبة الإنذار ترفع إلى عقوبة الإنذار النهائي.

وينص نظام أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية على أنه "إذا أوقعت عقوبة الإنذار على عضو هيئة التدريس تؤجل ترقيته لمدة سنتين من تاريخ قرار المجلس بترقيته وتوقف زيادته السنوية للمدة ذاتها إذا كان برتبة أستاذ"[1] في حين لم نجد في أنظمة الجامعات الحكومية الأخرى أي نص بخصوص تأجيل الترقية إذا أوقعت عليه عقوبة الإنذار .

ج. الإنذار النهائي:

أن بعض الأنظمة الوظيفية الخاصة بطوائف معينة من الموظفين أجازت توقيع عدة مستويات من عقوبة الإنذار[2]، ومن هذه الأنظمة أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات، وتعد عقوبة الإنذار النهائي أشد من عقوبة الإنذار الأولي أو التنبيه، ويحال من أوقعت عليه هذه العقوبة إلى المجلس التأديبي إذا ارتكب أي مخالفة بعد ذلك[3]، مهما كانت جسامة المخالفة أو بساطتها حتى ولو كانت تستوجب عقوبة التنبيه.

وينص نظام أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية "تؤجل ترقية عضو هيئة التدريس الذي توقع عليه عقوبة الإنذار النهائي أربع سنوات من تاريخ قرار المجلس بترقيته وتوقف زيادته السنوية للمدة ذاتها إذا كان برتبة أستاذ"[4]، وقد جاء في أنظمة الجامعات الحكومية انه تؤجل ترقية عضو هيئة التدريس لمدة سنة على الأقل إذا صدر بحقه مثل هذا الإنذار، دون إن ينص على توقف الزيادة السنوية[5].

---

(1) المادة 36، الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم 106 لسنة 2007.

(2) كنعان، القانون الإداري، ص 178.

(3) المادة 48 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(4) المادة 36 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم 106 لسنة 2007.

(5) المادة 17 الفقرة د من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

د.   تأجيل موعد استحقاق الترقية

تعتبر الترقية من حقوق أعضاء الهيئة التدريسية، وقد عرفنا في الفصل السابق ميزات الترقية سواء المالية أو الأدبية المتمثلة في تولي مناصب جديدة في سـلطته ومسؤوليته، لهذا نصت أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعـات علـى هـذه العقوبة، لما لها من تأثير رادع على عضو هيئة التدريس المخـالف وغيـره مـن الأعضاء .

ويقصد بتأجيل الترقية تأخير حصول عضو الهيئة التدريسية علـى الدرجـة التالية لدرجته موعد استحقاقها حسب قواعد الأقدمية السارية وذلك للمدة التي تحـدد في القرار التأديبي، ومدة التأخير هي أن لا تقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاث سنوات وذلك بعد توافر شروط استحقاق الترقية[1]، وهذا ما يشبه الوضع فـي الجامعـات الحكومية الأخرى باستثناء الجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية حيث لم يـنص على هذه العقوبة في هاتين الجامعتين .

هـ.   إيقاف آثار التثبيت في الخدمة الدائمة[2]

يخضع عضو الهيئة التدريسية في بداية تعينه لفترة تجربة، وقد توقع عليه أحد العقوبات المنصوص عليها في أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية، ومن هذه إيقاف آثار التثبيت في الخدمة الدائمة بشرط أن لا تزيد مدة الإيقاف عن ثلاث سنوات[3]. وعلى ذلك سارت الجامعات الحكومية الأخرى باستثناء الجامعة الأردنية وجامعة البلقـاء التطبيقية، واعتقد هنا أن هذا الاختلاف بين الجامعات مرده حداثة أنظمـة أعـضاء الهيئات التدريسية في هاتين الجامعتين مقارنة مع أنظمة الجامعات الأخرى، ونهيب هنا بالمشرع الأردني بتوحيد أنظمة الجامعات الحكومية .

---

(1) المادة 48 الفقرة د من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) ومن هذه الآثار عدم منحه أجازة تفرغ علمي.

(3) المادة 48 الفقرة هـ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

و. الاستغناء عن الخدمة

تعتبر هذه العقوبة التأديبية من العقوبات الشديدة التي يترتب عليها الإضـرار بمركز عضو الهيئة التدريسية المالي والوظيفي معاً، والإضرار بمصلحة الجامعـة التي ستتأثر حتماً بشغور وظيفة عضو الهيئة التدريسية الذي استغنت عن خدمتـه، والتي تم النص عليها في جميع الأنظمة الوظيفية سواء نظـام الخدمـة المدنيـة أو أنظمة الهيئات التدريسية في الجامعات الحكومية.

وعند توقيع هذه العقوبة تصرف لعضو هيئة التدريس جميع استحقاقاته المالية بعكس عقوبة العزل، ويجوز إعادته لوظيفته بعد توقيع هذه العقوبة ضمن إجراءات معينة لم تنص عليها أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية، كما سنعرف ذلك لاحقاً عنـد الحديث عن انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس في الفصل الأخير من هذه الرسالة .

ز. العزل من الجامعة

تعتبر عقوبة العزل من الجامعة من أشد العقوبات التأديبية وأخطرهـا علـى عضو الهيئة التدريسية، إذ يترتب على توقيعها إنهاء علاقة عضو الهيئة التدريـسية بالجامعة، وحرمانه من جميع حقوقه المالية ولا يعاد تعيينه في الجامعـة، وسـوف نقوم بشرح تفصيلي لهذا الموضوع في الفصل الأخير من هذه الرسالة .

وفي نهاية حديثنا عن أنواع العقوبات التأديبية التي توقّع على أعضاء الهيئات التدريسية تجدر الإشارة إلى أنه لم ينص فيما بين هذه العقوبات على عقوبة الحـسم من الراتب الشهري أو حجب الزيادة السنوية والتي تم النص عليها في نظام الخدمة المدنية .

4. 2. 2 المبادئ التي تحكم اختيار وتوقيع العقوبات التأديبية

لما كانت العقوبة التأديبية إجراءاً إدارياً يستهدف أساساً حسن سـير المرفـق الذي ينتمي إليه الموظف مرتكب المخالفة المسلكية، فأن العقوبات التأديبية تخـضع من حيث اختيارها وتقديرها لثلاثة مبادئ أساسية: هي مشروعية العقوبة التأديبيـة، تناسبها مع المخالفة وعدم فرض أكثر من عقوبة على ذات المخالفة [1]:

---

(1) كنعان، القانون الإداري، ص 183.

أ : مبدأ مشروعية العقوبات التأديبية

إذا كانت المخالفات التأديبية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمبـدأ شرعية الجريمة المعمول به جنائياً، فإن العقوبات التأديبية تخضع لهذا المبدأ القائل " لا عقوبة إلا بنص" وهذا المبدأ يقضى بعدم توقيع عقوبات تأديبية على أعضاء الهيئة التدريسية لم ترد ضمن قائمة العقوبات التأديبية المنصوص عليها صـراحة وعلـى سبيل الحصر ضمن أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية.

ويعتبر مبدأ مشروعية العقوبات التأديبية من المبادئ العامة التي يقوم عليهـا العقاب، لذا يطبق هذا المبدأ حتى لو لم ينص عليه صراحة في القـوانين الأساسـية والأنظمة، ويعد ضمانة حقيقية مقررة في الميدان العقابي حتى وإن كانـت الـسلطة التأديبية تتمتع بصلاحية تقديرية واسعة[1].

ومن تطبيقات القضاء الإداري في مصر لمبدأ مشروعية العقوبـات التأديبيـة "اعتبار القرار التأديبي الصادر بمجازاة عضو هيئة التدريس في الجامعة بإبعاده عن أعمال التدريس والبحث العلمي وهو جزاء غير وارد في نظام تأديب أعضاء هيئـة التدريس قرار مخالف للقانون لأنه قضى بعقوبة لم يتضمنها القانون[2].

ب : مبدأ التناسب بين العقوبة والمخالفة

يعني هذا المبدأ أن تراعي سلطة التأديب عند توقيع العقوبـة التأديبيـة علـى عضو هيئة التدريس المخالف في تحديدها مدى تناسبها مع درجة المخالفـة التـي ارتكبت، وقد نص في أنظمة أعضاء هيئة التدريس على هذا المبدأ "للمجلس التأديبي إيقاع أي من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 48 من هذا النظام وذلك وفقاً لما يتبين له وبما يتناسب مع ظروف المخالفة التأديبية"[3] ، وفي ذلـك قـضت محكمة العدل العليا " وبما أن لجنة التحقيق راعت جميع الإجـراءات المنـصوص

---

(1) شطناوي، مبادئ القانون الإداري الأردني ، ص 349 - 350.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية رقـم 16/6 الـسنة 18، بتـاريخ 1972/11/25، مجموعة أحكامها، ص 5.

(3) المادة 49 الفقرة د من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

عليها في النظام المذكور أعلاه فتكون النتيجة التي توصلت أليها بتوصيتها إلى رئيس الجامعة بتوجيه إنذار إلى المستدعي صحيحة، وتكون العقوبة التي تم فرضها من قبل رئيس الجامعة استناداً إلى توصية اللجنة المذكورة عقوبة مناسبة والمخالفات المنسوبة للمستدعي متفقة مع أحكام المادة 41 من النظام المذكور[1] .

ويترتب على هذا المبدأ عدم القساواه في توقيع العقوبات التأديبية التي قد تؤدي إلى إحجام أعضاء الهيئة التدريسية عن تحمل المسؤولية، وعدم الإفراط في الشفقة التي تؤدي إلى استهانتهم بأداء الواجب.

ج : مبدأ عدم جواز عقاب عضو هيئة التدريس عن الفعل مرتين

ويعني هذا المبدأ عدم جواز معاقبة عضو هيئة التدريس عن مخالفة واحدة بعقوبتين تأديبيتين أصليتين ما لم يرد نص يسمح بذلك، ويتطلب تطبيق هذا المبدأ توافر شروط معينة هي: وحدة المخالفة التأديبية ووحدة النظام القانوني الذي يحكم المخالفين، ووحدة السلطة التأديبية واستنفاذ العقوبة التأديبية للإجراءات القانونية بحيث تصبح العقوبة نهائية.

ولكن يجوز أن يعاقب عضو هيئة التدريس على المخالفة الواحدة بعقوبة أصلية وعقوبة تبعية، مثل أن يعاقب بالعزل وحرمانه بالتبعية من العودة إلى الخدمة مرة أخرى، ويمكن أن يعاقب تأديبياً بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية من المحكمة المختصة أو صدور الحكم بالبراءة "إن صدور حكم في القضية الجزائية بعدم مسؤولية عضو الهيئة التدريسية أو تبرئته من التهمة الجزائية التي نسبت إليه لا يحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام"[2].

4. 3 السلطات المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية

يقصد بالسلطات التأديبية الجهات (فرداً أو هيئة) التي تختص بتوقيع العقوبات التأديبية على الموظفين الذين يقترفون الخطأ الوظيفي، وتنبع تلك السلطة من حاجة الإدارة إلى تحقيق النظام داخل المرافق العامة بما يكفل سيرها بانتظام واطراد[3].

---

(1) قرار محكمة العدل العليا رقم 10 /1996 تاريخ 1996/6/4 منشورات مركز عدالة .

(2) المادة 61 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) علي، يحيى قاسم ، ضمانات تأديب الموظف العام، بدون سنة نشر، ص 120.

فالسلطة التأديبية ضرورية للمحافظة على النظام داخل أي جماعة اجتماعية معينة، لهذا تعد السلطة التأديبية السلاح الذي تتمكن الإدارة بمقتضاه من ردع مخالفة موظفيها للواجبات الوظيفية، وتختلف التشريعات الإدارية في الدول المعاصرة فيما بينها في تحديد الجهة التي تختص بتأديب الموظفين، إلا أن معظم التشريعات الإدارية تدور حول ثلاثة أنظمة: هي نظام يعهد فيه المشرع إلى السلطة الرئاسية بصلاحية توقيع العقوبات التأديبية، ونظام قضائي يقضي بتوقيع العقوبات التأديبية من قبل محاكم تأديبية، وهناك نظام ثالث يقع بين النظامين السابقين وهو ما يطلق عليه النظام شبه القضائي الذي يتمثل بوجود مجالس تأديبية تملك سلطة إيقاع العقوبات التأديبية[1].

وفي الأردن أناط المشرع الاختصاص التأديبي بجهتين هما السلطة التأديبية الرئاسية ومجالس التأديب[2]، وذلك نظراً لعدم وجود محاكم تأديبية مستقلة ومختصة لممارسة هذا الاختصاص، ويوجد إلى جانب نظام الخدمة المدنية أنظمة وظيفية خاصة تنظم الشؤون الوظيفية لبعض طوائف الموظفين كالقضاة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وموظفي بعض المؤسسات الخاصة، ومع ذلك يبقى نظام الخدمة المدنية الشريعة العامة حيث يتم الإحالة إليه فيما لم يرد فيه نص في تلك الأنظمة، وبشكل عام تأخذ هذه الأنظمة بالنظام الإداري لسلطة التأديب (السلطة الرئاسية، مجالس التأديب)، وسنعرض ومن خلال مطلبين مستقلين لهتين السلطتين التأديبيتين وذلك فيما يخص أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات بالمقارنة مع نظام الخدمة المدنية كونه الشريعة العامة.

4. 3. 1 السلطات التأديبية الرئاسية

لا بد أن يتمتع الرئيس الإداري بصلاحية تأديبية تمكنه من عقاب مرؤوسيه المخالفين للواجبات الوظيفية بصورة سريعة وفعالة، وذلك لتأمين حسن سير المرفق العام المكلفين بإدارته.

---

(1) شطناوي، مبادئ القانون الإداري الأردني، ص 370 كنعان، القانون الإداري، ص 191.

(2) المادة 142 + 146 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

وتتمثل السلطات التأديبية الرئاسية وفقاً لنظام الخدمة المدنيـة فـي الـسلطات الإدارية العليا التي تشمل الوزراء والأمناء العامون ومدراء الدوائر، حيث يقع على عاتق هذه السلطات الإدارية سلطة التوجيه وهي المسئولة عن حسن سير العمل في الإدارات التي يرأسونها، وهي بالتالي الأقدار على الحكم على تصرفات المـوظفين التي تشكل مخالفة، وتقدير العقوبة التأديبية الملائمة بعيداً عن الإجراءات الطويلـة والمعقدة إذ تملك السلطة الرئاسية تقدير الظروف المحيطة بالمخالفة وقـد تـصرف النظر عن ملاحقة الموظف تأديبياً إذا تبين لها أن المصلحة العامة تقتضي ذلك، وقد حدد نظام الخدمة المدنية السلطات التأديبية الرئاسية ونطاق اختصاص كـل وحـدة منها بحسب الفئة الوظيفية والدرجة للموظفين المخالفين ونوع العقوبة التأديبية التـي توقع عليهم(1).

وعلى نحو يشبه نظام الخدمة المدنية نجد أنه وفي حال ارتكاب عضو هيئـة التدريس لمجموعه من المخالفات المسلكيه فإن الاختصاص التأديبي ينعقد للجهـات التالية، باعتبارها سلطات تأديب رئاسية مقارنه مع مجالس التأديب التـي سـنتحدث عنها لاحقاً (2):

4. 3. 1. 1 رئيس القسم

يملك رئيس القسم المعني أن يوقع عقوبة التنبيه في حال ارتكاب عضو هيئـة التدريس في القسم التابع له مخالفة مسلكية، وإذا أوقعت عقوبة التنبيه مرتين خـلال ثلاث سنوات متتالية ترفع في المرة الثالثة إلى عقوبة الإنذار(3)، ويجوز لعضو هيئة التدريس الذي توقع عليه هذه العقوبة أن يستأنف القرار بذلك إلى العميد المخـتص وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه**(4)**، وإذا رأى رئـيس القـسم أن المخالفـة

---

(1) المادة 142 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 49 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 48 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(4) وهذا ما نصت عليه جميع أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية باستثناء نظام أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية.

تستوجب عقوبة أشد من عقوبة التنبيه فيترتب عليه رفع أمر المخالفة أو الشكوى إلى عميد الكلية.

4. 3. 1. 2 عميد الكلية

لعميد الكلية أن يوقع عقوبتي التنبيه والإنذار[1]، وإذا أوقعت عقوبة الإنذار مرتين خلال خمس سنوات متتالية ترفع في المرة الثالثة إلى عقوبة الإنذار النهائي[2]، ويجوز لعميد الكية تشكيل لجنة تحقيق في المخالفات المنسوبة إلى عضو الهيئة التدريسية قبل إيقاع أي من عقوبتي التنبيه والإنذار[3]، ويملك عميد الكلية إضافة إلى ذلك اختصاص تعقيبي على القرار الصادر من رئيس القسم، حيث يجوز لعضو هيئة التدريس الذي أوقعت عليه عقوبة التنبيه من قبل رئيس القسم وكما ذكرنا سابقاً أن يستأنف القرار بذلك إلى العميد المختص خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه.

وإذا رأى عميد الكلية أن المخالفة أو الشكوى التي قدمت بحق عضو الهيئة التدريسية تستوجب عقوبة تأديبية أشد مما يملك هو أو رئيس القسم صلاحية إيقاعها فيترتب عليه رفع أمر المخالفة أو الشكوى إلى رئيس الجامعة معززة بالتحقيقات التي أجريت بشأنها[4].

4. 3. 1. 3 رئيس الجامعة

يملك رئيس الجامعة توقيع بعض الجزاءات التأديبية ابتداء، إضافة إلى التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة عن عمداء الكليات، كما يملك وقف عضو هيئة التدريس عن العمل احتياطياً وذلك على النحو التالي:

---

(1) المادة 49 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 48 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) وهذا ما نصت عليه جميع أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية باستثناء نظام أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية.

(4) المادة 53 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

أ- الاختصاص التأديبي المبتدأ لرئيس الجامعة:

يملك رئيس الجامعة توقيع جزاءات التنبيه أو الإنذار أو الإنذار النهائي[1]، ويحال من أوقعت عليه عقوبة الإنذار النهائي إلى المجلس التأديبي إذا ارتكب مخالفة بعد ذلك.

ويتوجب على رئيس الجامعة إحالة أي مخالفة تنطوي على جريمة جزائية إلى المدعي العام المختص لاتخاذ الإجراءات القانونية بشأنها وعليه وقـف الإجـراءات التأديبية إلى حين صدور الحكم في القضية الجزائية، ولا يحول صدور حكـم فـي القضية الجزائية بعدم مسؤولية عضو الهيئة التدريسية أو تبرئته من التهمة الجزائية التي نسبت إليه دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه[2]، وفي ذلك قـضت محكمـة العدل العليا " إن تبرئة عضو الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنيـة مـن التهمـة الجزائية المنسوبة إليه أو الحكم بعدم مسؤوليته لا تحـول دون اتخـاذ الإجـراءات التأديبية بحقه عملاً بالمادة (54/ب) من نظام الهيئة التدريـسية ولا يـرد احتجـاج المستدعي بشمول الجرم المسند إليه في قانون العفو العام رقم 1992/36 [3] .

ب- الاختصاص التأديبي التعقيبي لرئيس الجامعة:

يجوز لعضو هيئة التدريس الذي تم توقيع عقوبة الإنذار بحقه من قبل عميد الكلية إن يستأنف هذا القرار إلى رئيس الجامعة خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه إليه[4]، ولرئيس الجامعة بناء على سلطته الرئاسية أن يسحب هذا القرار أو يلغيه أو يعدله بما يجعله مطابقاً للقانون، وإذا أحال عميد الكلية المخالفة إلى رئيس الجامعة كونها تستوجب عقوبة أشد مما يملك هو إيقاعها فيجب على رئيس الجامعة اتخاذ الإجراءات التي يراها ضرورية أما بإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة وفقاً لصلاحيته أو تشكيل لجنة ثلاثية للتحقيق مع المخالف، ووفقاً لنتائج التحقيق يتخذ رئيس الجامعة الإجراء المناسب أما بحفظ ملف المخالفة أو إيقاع العقوبة أو إحالتها إلى المجلس

---

(1) المادة 49 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 61 الفقرة أ+ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) قرار محكمة العدل العليا رقم 30 /1994 تاريخ 1995/5/31 منشورات مركز عدالة .

(4) المادة 49 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

التأديبي[1]، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا" لرئيس الجامعة الأردنية اتخاذ الإجراءات التي يراها ضرورية بشأن المخالفات التي ترفع إليه وفرض العقوبة التأديبية المناسبة على المخالف أو تشكيل لجنة ثلاثية للتحقيق مع المخالف أو إحالته إلى المجلس التأديبي، وعليه فإن تشكيل لجنة تحقيق ثلاثية للتحقيق مع المستدعي الذي حكم بحكم جنائي قطعي اكتسب الدرجة القطعية ومن ثم إحالته إلى المجلس التأديبي لمخالفته إحكام المادة 40 من نظام الهيئة التدريسية ومن ثم الاستغناء عن خدماته يتفق وإحكام المادة 41 من النظام [2].

جـ - الاختصاص الولائي لرئيس الجامعة:

يجوز لرئيس الجامعة إيقاف عضو هيئة التدريس المخالف عن العمل إذا أحيل إلى المجلس التأديبي أو للمدعي العام أو للمحكمة[3]، وفي حالة إيقاف عضو هيئة التدريس عن العمل يوقف صرف راتبه وعلاواته على أنه يجوز لرئيس الجامعة أن يحدد النسبة التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس الموقوف عن العمل من راتبه وعلاوته على أن لا تزيد عن النصف.

ونلاحظ هنا فيما يتعلق باختصاص رئيس الجامعة بتوقيع العقوبة التأديبية أنه لم ينص في نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتـة وجميـع الجامعـات الأردنيـة الرسمية، على أنه يجوز لعضو هيئة التدريس التي أوقعت عليه عقوبـة مـن قبـل رئيس الجامعة أن يستأنف هذا القرار إلى جهات أخرى كمجلس الأمناء، وكنا نتمنى أنه لو تم النص على ذلك ويعتبر ذلك ضمانة من ضمانات أعضاء الهيئة التدريسية الذين توقع عليهم العقوبات التأديبية.

---

(1) المادة 53 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) قرار محكمة العدل العليا رقم 30 /1994 تاريخ 1995/5/31 منشورات مركز عدالة .

(3) المادة 54 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقـم 143 لـسنة 2003، وانظر المادة 149 الفقرة أ البند الأول من نظام الخدمة المنية رقم 30 لسنة 2007.

4. 3. 2 مجالس التأديب

يتمثل التوجه العام في مجال السلطة التأديبية في أن لا يترك للرئيس الإداري الأعلى إيقاع كافة العقوبات التأديبية خصوصاً العقوبات الجسيمة، لهذا أنشئت التشريعات الوظيفية بجانب الرئيس الإداري المجالس التأديبية بغية توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات التأديبية، وقد حدد نظام الخدمة المدنية الأحكام الخاصة بتشكيل مجالس التأديب وبين كذلك اختصاصات مجالس التأديب واجتماعاتها وإجراءات المحاكمة أمامها[1].

وبالمقارنة مع نظام أعضاء الهيئة التدريسية فيما يخص مجالس التأديب نجد أنه تم النص على كيفية تشكيل هذه المجالس واختصاصاتها وإجراءات المحاكمة أمامها، فقد أسند المشرع صلاحية توقيع كافة العقوبات التأديبية إلى مجلسين تأديبيين أحدهما ابتدائي والآخر استئنافي[2]، وسوف نتناول بشيء من الإيجاز تشكيل هذه المجالس واختصاصاتها وإجراءات المحاكمة أمامها وذلك على النحو التالي:

4. 3. 2. 1 المجلس التأديبي الابتدائي

يتشكل المجلس التأديبي الابتدائي بقرار من مجلس العمداء من خمسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ممن يحملون رتبة أستاذ، ويعين مجلس العمداء رئيساً لهذا المجلس التأديبي من بين أعضائه، ولمجلس العمداء إعفاء أي منهم من عضوية المجلس التأديبي أو قبول إعفائه منها، ويتشكل المجلس التأديبي الابتدائي لمدة سنة قابلة للتمديد[3].

ولمجلس العمداء تعيين عضو احتياطي أو أكثر في المجلس التأديبي الابتدائي

---

(1) المادة 146 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 49 الفقرة د من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 51 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003. أما نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية جعل مدة المجلس التأديبي سنتين.

ليحل محل أي عضو أصلي يتغيب عن جلسات أي منهما لأي سبب من الأسباب[1].

ويجتمع المجلس التأديبي الابتدائي بدعوة من رئيس المجلس ويكون النصاب القانوني لأي جلسة يعقدها بحضور ما لا يقل عن ثلاثة من أعضائه، على أن يكون رئيسه من بينهم ويتخذ المجلس قراراته بأغلبية أصوات أعضائه على الأقل[2].

ونلاحظ هنا أن نظام الهيئة التدريسية لم ينص فيما يخص أعضاء المجلس التأديبي أن يكون احدهما أو أغلبيتهم من كلية الحقوق لأن الإجراءات التي يقوم بها المجلس التأديبي والقرارات التي يتخذها تقترب من الطابع القضائي أكثر من التنظيم الإداري، ولذلك يطلق البعض على مجالس التأديب (الهيئات الإدارية ذات الاختصاص القضائي)، ونتمنى هنا أن يتم النص على ذلك صراحة في نظم الهيئة التدريسية في الجامعات، وأن كان التطبيق الواقعي في الجامعات يبين لنا الحضور المميز للقانونيين في مثل هذا المجال .

وللمجلس التأديبي الابتدائي توقيع أي من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 48 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003[3]، وذلك وفقاً لخطورة الذنب الإداري المقترف وظروف الدعوى التأديبية المرفوعة إليه.

أما بالنسبة لإجراءات المحاكمة أمام المجلس التأديبي الابتدائي، فالبداية تتم إحالة عضو هيئة التدريس المخالف من قبل رئيس الجامعة إلى المجلس وقبل الإحالة لابد من التحقيق معه، وتشكل لغايات التحقيق لجنة ثلاثية برئاسة أحد أعضاء الهيئة التدريسية ممن يحملون رتبة أستاذ، ويتولى رئيس لجنة التحقيق الثلاثية بعد إحالة القضية إلى المجلس التأديبي الدفاع عن تقرير اللجنة أمام المجلس التأديبي ويتولى كذلك تقديم المرافعات والبيانات[4]، وبعد إحالة الدعوى التأديبية من رئيس الجامعة،

---

(1) المادة 51 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 52 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) انظر المبحث الثاني من هذا الفصل من الرسالة.

(4) المادة 53 الفقرة ب+ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيسة وتكون الجلسة قانونية إذا حضرها الرئيس واثنان على الأقل من الأعضاء[1]، وينعقد المجلس التأديبي للشروع في نظر الدعوى التأديبية خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ إحالة الدعوى إليه وتكـون كافـة جلسات المجلس سرية بما في ذلك الجلسة التي يتلى فيها القرار، في حـين يباشـر المجلس التأديبي في نظام الخدمة المدنية النظر في أي دعوى تأديبيـة تحـال إليـه وجاهياً[2].

وبعد ذلك يتم مواجهة عضو هيئة التدريس بالتهمة أو التهم الموجهة إليه وذلك بتبليغه نسخة من لائحة المخالفة المنسوبة إليه إلى مكان عمله في الجامعـة أو فـي مكان إقامته، وذلك قبل موعد الجلسة المحددة للشروع في المخالفة بسبعة أيام علـى الأقل وله الرد خطياً على اللائحة خلال تلك المدة، ولعضو هيئة التدريس الإطـلاع على جميع أوراق ملف الإجراءات التأديبية[3].

وللمجلس التأديبي الابتدائي دعوة الشهود والخبراء وسماع أقوالهم، وللمجلـس أيضاً تشكيل أي لجنة يراها مناسبة من بين أعضائه للتحقيق فـي أي أمـر يتعلـق بالمخالفة التي ينظر فيها بما في ذلك إجراء الكشف الحسي بمعرفة الخبراء لتمكينـه من إصدار القرار المناسب[4].

وبعد سماع كافة البيانات وتحقيق أوجه دفاع عضو هيئة التدريس المحال إلى المجلس التأديبي يصدر المجلس قراره إما بالبراءة أو بالإدانة، وفي الحالة الأخيـرة يتم توقيع إحدى العقوبات التأديبية التي تتلاءم والمخالفة المرتكبة ويصدر المجلـس قراراته بالأغلبية[5].

---

(1) المادة 52 الفقرة ب+ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(2) المادة 150 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة2007 .
(3) المادة 54 الفقرة أ+ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لـسنة 2003، والمادة 150 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.
(4) المادة 57 الفقرة أ+ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(5) المادة 52 الفقرة أ+ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

4. 3. 2. 2 المجلس التأديبي الاستئنافي

يتشكل هذا المجلس بقرار من مجلس العمداء لمدة سنة قابلة للتمديـد، وعـدد أعضاء المجلس التأديبي الاستئنافي خمسة برئاسة احـد نـواب رئـيس الجامعـة وعضوية أربعة من أعضاء الهيئة التدريسية ممن يحملون رتبة أسـتاذ، ولمجلـس العمداء إعفاء أي منهم من عضوية هذا المجلس أو قبول إعفائـه منهـا، ولمجلـس العمداء تعيين عضو احتياطي أو أكثر ليحل محل أي عضو أصلي يتغيب عـن أي جلسة لأي سبب من الأسباب[1].

ويجتمع هذا المجلس بدعوة من رئيسه ويكون النصاب قانونياً بحضور مـالا يقل عن ثلاثة من أعضائه، على أن يكون الرئيس من بينهم ويتخذ المجلس قراراته بأغلبية أصوات أعضائه على الأقل[2].

ويختص المجلس التأديبي ألاستئنافي باستقبال الطعون التي يتقدم به عضو هيئة التدريس الذي صدر بحقه عقوبة من قبل المجلس التأديبي الابتدائي، حيـث يجـوز لعضو هيئة التدريس الذي وقع عليه أي من العقوبات التالية من قبل المجلس التأديبي وهي تأخير النظر في الترقية أو إيقاف آثار التثبيت في الخدمة الدائمة أو الاستغناء عن الخدمة مع صرف جميع المستحقات المالية أو العزل من الجامعة مع الحرمـان من مساهمة الجامعة المالية في صندوق الادخار[3]، الطعن في القرار لدى المجلـس التأديبي الاستئنافي خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه قرار المجلس التـأديبي الابتدائي[4].

وإذا لم يقم عضو الهيئة التدريسية باستئناف القرار الـصادر عـن المجلـس التأديبي خلال المدة القانونية فإن القرار يعتبر قطعياً[5]، وقطعية القـرار لا تعنـي

---

(1) المادة 51 الفقرة ب+ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(2) المادة 52 الفقرة أ+ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(3) المادة 48 الفقرة د+هـ+و+ز من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لـسنة 2003.
(4) المادة 59 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.
(5) المادة رقم 59 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

اعتبار هذا القرار محصناً من الطعن أمام وجهات القضاء وإنما المقصود منها وضع حد لمدارج التظلم الإداري وليس الحيلولة دون الطعن القضائي[1].

ويودع الطعن بلائحة خطية يجب أن تتضمن معلومات وافية عن القرار المشكو منه كتاريخ القرار والمجلس الذي أصدره والعقوبة الموقعة وأوجه الطعن فيها، ويودع هذا الطعن في مكتب رئيس الجامعة مقابل إيصال من مدير مكتب رئيس الجامعة، ومن ثم تحال إلى المجلس التأديبي الاستئنافي ويبلغ المستأنف بموعد الجلسة وذلك قبل 15 يوماً[2].

وللمجلس التأديبي الاستئنافي عند نظره بالطعن أن يلغي القرار المشكو منه أو يعدله بالتخفيف لا بالتشديد لأنه لا يجوز أن يضار الطاعن بطعنه وله أن يرفض الطعن إذا وجد أن العقوبة الموقعة بحق عضو الهيئة التدريسية تتلائم وخطورة الذنب المقترف، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا" بما إن القرار المطعون فيه قد قام على سبب يبرره باعتبار إن التصرفات التي أقدم عليها المستدعي من شأنها الإخلال بواجبات الوظيفة العامة والمساس بأخلاقياتها وآدابها، وبما أن العقوبة المفروضة على المستدعي تتناسب مع جسامة الجرم التأديبي المسند إليه وتدخل ضمن الحدود القانونية المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من النظام المشار إليه وصدرت استناداً للصلاحيات التقديرية للمجلس التأديبي، فإن قرار المجلس التأديبي ألاستئنافي بتأييد قرار المجلس التأديبي الابتدائي قد صدر متفقاً وإحكام القانون وغير مشوب بعيب إساءة استعمال السلطة [3]، وبعد صدور قرار المجلس التأديبي الاستئنافي فإن لعضو هيئة التدريس الاعتراض عليه لمجلس العمداء، وله أن يطعن بهذا القرار مباشرة أمام محكمة العدل العليا[4].

---

(1) العجارمة، نوفان العقيل، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، ص 404.

(2) المادة 59 الفقرة أ+ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) قرار محكمة العدل العليا رقم 94 /1997 تاريخ 1997/7/16 منشورات مركز عدالة .

(4) العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، ص 405.

4. 4 ضمانات تأديب أعضاء الهيئة التدريسية

أياً كان النظام التأديبي المطبق في الدولة سواء أكان إدارياً أم قضائياً أم شبه قضائي، فإن من عوامل فعاليته ونجاحه أن يوفر للموظف قدراً من الضمانات تكفل له الإحساس أو الشعور بالعدالة والطمأنينة .

وقد أحاط المشرع الأردني من خلال نظام الخدمة المدنية الموظف المعرض للمسألة التأديبية بعدد من الضمانات يتوجب على السلطة التأديبية مراعاتها[1]، وفي حال إهمال تلك الضمانات أو عدم احترامها، فإن القرار التأديبي الذي يتمخض عن هذه المحاكمة يكون معيباً ومعرضاً للإبطال، وكذلك نصت الأنظمة الأخرى الخاصة ببعض طوائف الموظفين كالقضاة وأعضاء الهيئة التدريسية على هذه الضمانات، وذلك من أجل تحقيق محاكمة عادلة للموظف المتهم، وهذه الضمانات منها ما هو سابق على تطبيق الجزاء، ومنها ما هو معاصر لتوقيعه، ومنها ما هو لاحق له، وسنتناول في هذا المبحث ضمانات التأديب الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية.

4. 4. 1 إجراء التحقيق

إن أهم الضمانات التأديبية هي إجراء التحقيق مع الموظف المخالف، حيث تهدف إجراءات التحقيق إلى إظهار الحقيقة حتى يمكن التصرف مع الموظف المتهم إما بحفظ الأوراق أو في الاستمرار في القضية حتى نهايتها.

فقد نص نظام الخدمة المدنية على أنه لا يجوز لأي من السلطات الرئاسية توقيع العقوبات على الموظفين إلا بعد استجوابهم ويجوز لهم تشكيل لجان تحقيق، ونص كذلك على أنه لا يجوز إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي إلا بعد تشكيل لجنة تحقيق[2].

---

(1) المادة 140 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 145 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

وهذا ما تم النص عليه أيضاً في نظام الهيئة التدريسية بأنـه يجـوز لـ رئيس الجامعة تشكيل لجنة ثلاثية للتحقيق مع عضو الهيئة التدريسية المخالف[1]، وأنـه لا يجوز إيقاع أي عقوبة تأديبية أو تشديدها أو تخفيفها قبل سماع أقوال عضو الهيئـة التدريسية[2]، ويجوز لكل من المجلسين التأديبيين تشكيل أي لجنة يراها مناسبة مـن بين أعضائه للتحقيق في أي أمر يتعلق بالمخالفة التي ينظر فيها[3]، وعليه فالعقوبـة التي توقع من قبل عميد الكلية ورئيس القسم لا تحتـاج إلـى تحقيـق وكـل هـذه النصوص تؤكد أهمية إجراء التحقيق لأنه الخطوة الأولى في الإجـراءات التأديبيـة وهو إجراء جوهري لا بد من إتباعه قبل توقيع عقوبة على الموظف المخالف.

ويراعى عند إجراء التحقيق إطلاع عضو هيئة التدريس علـى جميـع أوراق ملف الإجراءات التأديبية، ويجب أن يبلغ كذلك بنسخة من لائحة المخالفة قبل موعد الجلسة وله الرد خطياً عليها[4]، وهذا ما نص عليهما نظام الخدمة المدنية من حيث اطلاع الموظف على جميع الأوراق المتعلقة بالـشكوى أو المخالفـة، وأن تكـون إجراءات التحقيق موثقة ومثبتة في محاضر وأن تتم مراعاة الموضـوعية والحيـاد والنزاهة من قبل لجان التحقيق[5].

ويراعى عند تشكيل هيئة التحقيق أن يكون رئيسها أو أي عضو فيهـا برتبـه أعلى من درجة عضو هيئة التدريس المحال إلى التحقيق[6]، ويعتبر هـذا الإجـراء ضمانة واحتراماً لعضو هيئة التدريس المخالف بأن يكون التحقيق معـه مـن قبـل عضو أعلى منه درجة.

---

(1) المادة 53 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 50 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 57 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(4) المادة 54 الفقرة أ+ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2007.

(5) المادة 145 الفقرة ب من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(6) المادة 50 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

4. 4. 2 حق الدفاع

ومن الضمانات التي كفلها نظام الهيئة التدريسية لعضو هيئة التدريس هو حق الدفاع عن نفسه حيث يعتبر حق الدفاع حق مقدس، ويعتبر حق الدفاع من المبـادئ العامة التي تحكم إجراءات المساءلة التأديبية ولا يحتاج إلى نص يقرره، لأنه مـن المبادئ العامة المستقرة في الضمير الإنساني، وحق الدفاع مكفول قانونياً وقد أجاز نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة هذا الحق[1]، وكذلك اجاز نظام الخدمة المدنية هذا الحق، حيث أتاح للموظف المحال إلى التحقيق تقديم البينة الشخصية وأتاح له أن يوكل محامياً لتمثيله في الدعوى والدفاع عنه[2].

ومن خلال استقراء نصوص نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة ونصوص نظام الخدمة المدنية بخصوص ضمانة حق الدفاع، نجد أن حـق الـدفاع يقتـضي وجوب مراعاة الأمور التالية[3]:

أ - إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وإحاطته علماً بمختلف الأدلة التي تثبت وقوعها ونسبتها إليه، فلا بد من مواجهة الموظف المتهم وسؤاله عن التهمة المنسوبة إليه، وذلك لإتاحة الفرصة للدفاع عنه، وله الرد خطياً على لائحة التهمة أو الشكوى.

ب - السماح للموظف المخالف الإطلاع على ملف الدعوى التأديبية وكافة الأوراق والوثائق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى، ويجب أن يكون هذا الإطلاع كاملاً حتى يتمكن الموظف من إعداد دفاعه.

---

(1) المادة 50 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 151 الفقرة أ+ب من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 54 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتـة رقـم 143 لـسنة 2003، والمادة 140+145 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

ج - يجب أن تكون كافة الإجراءات المتعلقة بالمساءلة التأديبية حضورية، وإذا لم يحضر الموظف المحال إلى المجلس التأديبي أي جلسة من جلسات المحاكمة فتجري المحاكمة بحقه بصورة غيابية.

د - حق الاستعانة بمحام من قبل الموظف المحال إلى المجلس التأديبي.

هـ - تقديم البيانات سواء أكانت بينات خطية أو بيانات شخصية شهادات الشهود.

4. 4. 3 حياد سلطة التأديب

من ضمانات التأديب أيضاً حياد سلطة التأديب وتسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي وهو ما نص عليه نظام الخدمة المدنية[1]، في حين نص نظام الهيئة التدريسية على ضمانة واحدة منهما وهي حياد سلطة التأديب[2]، دون أن ينص على وجوب تسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي، ونعتقد أن هذا ثغرة في نظام الهيئة التدريسية وكون نظام الخدمة المدنية يعتبر الشريعة العامة للأنظمة الأخرى فيجب هنا على سلطة التأديب في الجامعات أن تسبب القرار التأديبي وذلك لأهمية هذه الضمانة كما سنرى بعد قليل.

وبالنسبة لحياد سلطة التأديب نجد أنها تعتبر ضمانة أساسية في التأديب الوظيفي، حيث تتمثل في ضمانات حياد من يشترك في عضوية مجالس التأديب حتى يطمئن الموظف المتهم إلى تحقيق العدالة، وكذلك كفاية حق الرد الذي يعني حق الموظف المتهم في الاعتراض على اشتراك احد الأشخاص المعنيين في مجلس التأديب لمحاكمته لأسباب محددة تتعلق بالحياد والنزاهة، والتي تم النص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية رقم 24 لسنة 1988، حيث أجازت المادة 34 من قانون أصول المحاكمات المدنية، رد القاضي إذا توافرت إحدى الحالات التالية:

1. إذا كان له أو لزوجه دعوى مماثلة للدعوى التي ينظرها أو إذا وجدت لأحدهما خصومة مع أحد الخصوم أو مع زوجه بعد قيام الدعوى المطروحة

---

(1) المادة 140 الفقرة أ البند الثاني والخامس والمادة 146 الفقرة د من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 63 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

على القاضي ما لم تكن هذه الدعوى قد أقيمت بقصد رده عن نظر الدعوى المطروحة عليه.

2. إذا كان لمطلقته التي له منها ولد أو لأحد أقاربه أو أصهاره على عمود النسب، خصومة قائمة أمام القضاء مع أحد الخصوم في الدعوى أو مع زوجه ما لم تكن هذه الخصومة قد أقيمت بعد قيام الدعوى المطروحة على القاضي بقصد رده.
3. إذا كان أحد الخصوم يعمل عنده.
4. إذا كان قد اعتاد مساكنة أحد الخصوم أو كان قد تلقى منه هدية قبيل رفع الدعوى أو بعده.
5. إذا كان بينه وبين أحد الخصوم عداوة أو مودة يرجح معها عدم استطاعته الحكم بغير ميل.

ويقدم الموظف المتهم طلب الرد مشتملاً على أسبابه ووسائل إثباته إلى رئيس المجلس التأديبي، ويجب تقديم طلب الرد قبل الدخول في المحاكمة ما لم يكن سبب الرد متولداً من حادث طرأ بعد الدخول في الدعوى أو المحاكمة فيشترط عندئذ لقبول طلب الرد أن يقدم في أول جلسة تلي هذا الحادث[1].

وهناك حالات يكون فيها عضو مجلس التأديب أو رئيسه غير صالح لنظر الدعوى وممنوع من سماعها ولو لم يرده أحد الخصوم ويقع باطلاً عمله ولو تم باتفاق الخصوم[2]، وهذه الحالات التي نص عليها قانون أصول المحاكمات المدنية رقم 24 لسنة 1988 في المادة 123 منه، كما لا يجوز لأي شخص اشترك في مرحلة التحقيق أو الاتهام أو الشهادة الاشتراك في النظر في إيقاع العقوبة أو الحكم فيها، وذلك لوجوب الفصل بين سلطة التحقيق (الاتهام) من ناحية وسلطة المحاكمة من ناحية أخرى، ونرى هنا وبالمقارنة مع نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة أنه لم ينص على حالات عدم الصلاحية لأعضاء المجلس التأديبي التي ورد النص عليها في نظام الخدمة المدنية، ولم ينص كذلك على أنه لا يجوز لأي شخص

(1) المادة 136+137 من قانون أصول المحاكمات المدنية رقم 24 لسنة 1988.

(2) المادة 140 الفقرة أ البند الثاني من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

اشتراك في مرحلة التحقيق أو الاتهام الاشتراك في النظر في إيقاع العقوبة، ونعتقد هنا أن ما ينطبق على مجالس التأديب وسلطات التحقيق في نطاق الوظيفة العامة ينطبق على مجالس التأديب وسلطات التحقيق في نطاق الجامعة، وذلك كون نظام الخدمة المدنية يعتبر الشريعة العامة، وبالتالي يجب تطبيق هذه الأحكام على مجالس التأديب في الجامعة،ولكون هذه مبادئ قانونية عامة تنسحب على المحاكمات بصورة عامة جزائية كانت أم تأديبية.

4. 4. 4 تسبيب القرار التأديبي

من الضمانات الهامة التي تعاصر توقيع الجزاء التأديبي تسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي، إذ أن المخالفات المسلكية غير محددة على سبيل الحصر لذا يسمح التسبيب للقضاء الإداري بالتحقيق من صحة التكييف القانوني للوقائع ووجودها المادي والتثبيت من عدم المغالاة في تقدير جسامتها[1].

وإذا كان الأصل الذي استقر عليه الفقه والقضاء الإداريين أن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها إلا إذا أوجب القانون عليها ذلك، فإن تسبيب القرار التأديبي أمر ضروري حتى لو لم ينص القانون على ذلك بشكل صريح لأهمية ذلك في حماية حق الموظف وعدم تعسف الإدارة في سلطة تأديبه، ونجد نظام الخدمة المدنية الأردني استلزم أن يكون القرار التأديبي الصادر من المجلس التأديبي أو السلطة الرئاسية مسبباً[2]،وذلك بالرجوع إلى نظام الخدمة المدنية وفي بداية النص على الإجراءات والعقوبات التأديبية في النظام وتحديداً في المادة 140 الفقرة أ البند الخامس نص على "وجوب تسبيب القرار التأديبي الذي تم اتخاذه من قبل المرجع المختص باتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية"، والمرجع المختص هنا المقصود به هو مجالس التأديب والسلطات الرئاسية على حدا سواء.

---

(1) شطناوي، مبادئ القانون الإداري الأردني، ص 429.

(2) المادة 152 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

وفيما يتعلق بالجامعات فلم يرد نص على هذه الضمانة في أنظمة الهيئات التدريسية، وبما أن نظام الخدمة المدنية يعد الشريعة العامة في هذا السياق فنرى لزوم تسبيب القرار التأديبي المتعلق بأعضاء هيئة التدريس حتى مع عدم وجود نص صريح على ذلك، وفي نفس الوقت فأننا نقترح النص على مسألة تسبيب القرار التأديبي في أنظمة الهيئات التدريسية بشكل صريح لأهمية ذلك كضمانة لأعضاء هيئة التدريس.

4. 4. 5 الطعن بالقرار التأديبي

ومن الضمانات الهامة لعضو هيئة التدريس المخالف أنه يجوز له الطعن في القرارات التأديبية الصادرة من المجلس التأديبي الابتدائي إلى المجلس التأديبي الاستئنافي[1]، ولهذا المجلس عند نظره بالطعن أن يلغي القرار المشكو منه أو يعدله بالتخفيف لا بالتشديد وله أن يرفض الطعن، وفي هذا المجال قضت محكمة العدل العليا " أجازت المادة 27 من قانون جامعة اليرموك رقم 25 لسنة 1985 والمادة 23 من قانون الجامعات الأردنية رقم 29 لسنة 1987 الاعتراض على القرارات الصادرة عن أي مجلس إلى المجلس الذي يعلوه تسلسلاً، ويكون القرار الصادر عن المجلس المعترض إليه قراراً قطعياً غير قابل للطعن إمام أي جهة أخرى، ويفهم من ذلك إن الاعتراض بموجب هاتين المادتين اعتراض جوازي متروك لخيار من له حق الاعتراض وليس وجوبياً ولا يشترط لقبول الطعن في القرار إمام محكمة العدل العليا سبق الاعتراض لدى الجهة الأعلى تسلسلاً، كما إن اعتبار القرار الصادر نتيجة الاعتراض قطعيا فأن ذلك لغايات التظلم الإداري وليس لغايات الطعن إمام محكمة العدل العليا، وعليه يكون القرار الإداري الصادر عن مجلس عمداء الجامعة قرارا إداريا نهائيا قابلا للطعن إمام محكمة العدل العليا ولا يرد الدفع بان القرار غير نهائي أو وجود طريق طعن مواز "[2] . وهذا الأمر لم ينص عليه في نظام

(1) المادة 59 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) قرار محكمة العدل العليا رقم 89 /1999 تاريخ 1995/5/26 منشورات مركز عدالة .

الخدمة المدنية حيث لا يوجد إلا مجلس واحد هو المجلس التأديبي، وتكون قـرارات هذا المجلس نهائية غير قابلة للطعن إدارياً[1].

كما يملك عضو هيئة التدريس حق اللجوء إلى القضاء الإداري، إذا مـا أراد الغاء العقوبة الموقعة بحقه والتخلص من آثارها، حيث يعتبر هذا ضـمانة أساسـية وهامة في مواجهة السلطة التأديبية، فقد أجاز المشرع في قانون محكمة العدل العليا رقم 12 لسنة 1992 للموظف الذي تم توقيع العقوبة التأديبية بحقه إن يطعن بهـذا القرار أمام المحكمة سواء أكان هذا القرار صادراً عن سلطة تأديبية رئاسية أم عن مجالس تأديبية، وذلك وفقاً للشروط والإجراءات التي رسمها قانون محكمـة العـدل العليا، وما ينطبق هنا على الموظف العام ينطبق على أعضاء الهيئة التدريسية على حد سواء، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا انه " استقر اجتهاد محكمـة العـدل العليا على اعتبار موظفي الجامعات الأردنية الحكومية ومنها الجامعة الأردنية مـن الموظفين العموميين وطلباتهم بإلغاء القرارات النهائية الصادرة بحقهـم مـن قبـل السلطات التأديبية تخضع للطعن إمام المحكمة [2].

كما يملك أعضاء هيئة التدريس في الجامعـات المطالبـة بـالتعويض عـن القرارات التأديبية المعيبة الصادرة بحقهم، استناداً للفقرة ب من المادة التاسعة مـن قانون محكمة العدل العليا، التي منحت هذه المحكمـة صـلاحية التعـويض عـن القرارات المعيبة وليس فقط صلاحية إلغائها، كما كان الحال عليه قبل صدور هـذا القانون عام 1992.

---

(1) المادة 150 الفقرة د من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) قرار محكمة العدل العليا رقم 94 /1997 تاريخ 1997/7/16 منشورات مركز عدالة .

الفصل الخامس
انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس

تتسم خدمة الموظف العام في الدولة بنوع من الاستقرار، ولكن هنالك أسـباب تؤدي بها إلى الانتهاء، لأن كل شيء له بداية له نهاية وكل شيء في الحياة موقوف بأجله، فعلاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أزلية فلا بد لها من نهاية وهذه النهاية قد تكون طبيعية (عادية) وقد لا تكون كذلك، حيث تنتهي خدمة الموظف متى حـل أي سبب من الأسباب الموجبة لإنهاء الخدمة والتي يحددها المشرع عادة على سبيل الحصر.

فقد حدد نظام الخدمة المدنية الأردني وكـذلك الأنظمـة الوظيفيـة الخاصـة بأعضاء هيئة التدريس الحالات والأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العـام[1]، وهذه الأسباب أما أن تكون عادية (قانونية أو إدارية) أو تكون غير عادية (تأديبية) ، وعليه سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في احدهما إنهاء خدمة عـضو هيئة التدريس بالطرق العادية، ونخصص المبحث الآخر لإنهاء خدمة عضو هيئـة التدريس تأديبياً.

5. 1 انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس بالطرق العادية

تُنهى خدمة الموظف العام أو تعتبر منتهية لأسباب متعددة أو متنوعة، منها ما يعود لإرادة الموظف ومنها ما هو خارج عن إرادته[2]، وهذه الأسباب أما أن تكون قانونية أي تنتهي الخدمة بقوة القانون كبلوغ السن المقررة لتلـك الخدمـة أو فقـد الجنسية أو الوفاة، وإما أن تكون الأسباب إدارية كالاستقالة وعليه سنقوم بتقسيم هذا

---

(1) المادة (166) من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 والمادة 43 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003 وجميع أنظمة الهيئات التدريسية فـي الجامعات الحكومية.

(2) شطناوي، مبادئ القانون الإداري الأردني، ص 433.

المبحث إلى مطلبين المطلب الأول نتناول فيه الأسباب الإدارية والمطلب الثاني نخصصه للأسباب القانونية لانتهاء خدمة عضو هيئة التدريس بالطرق العادية.

5. 1. 1 الأسباب الإدارية لإنهاء الخدمة

تتعدد الأسباب الإدارية والتي بتحققها تنتهي علاقة عضو هيئة التدريس بالجامعة، وسنتناول هذه الأسباب والحالات كما وردت في نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة مع الإشارة إلى الأنظمة الأخرى في الجامعات الحكومية ونظام الخدمة المدنية وذلك على النحو التالي:

5. 1. 1. 1 الاستقالة

وهي تعني إبداء الموظف رغبته بترك العمل الوظيفي نهائياً ولا تتم إلا بموافقة الإدارة[1]، والاستقالة حق للموظف تقابل حقه في العمل إذ ليس من العدل أن يجبر الموظف رغم أنفه على الاستمرار في عمل لا يرغب فيه، غير أن مقتضيات سير المرفق العام تتقدم على اعتبارات الرغبة الشخصية للموظف بترك العمل في المرفق العام، خاصة إذا كانت في وقت غير مناسب، لذا لا بد من إقامة التوازن بين المصلحة الخاصة المتمثلة بحق الموظف في الاستقالة وبين المصلحة العامة المتعلقة بالحفاظ على دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد[2]، ولهذه الاعتبارات وضع المشرع سواء في نظام الخدمة المدنية أو أنظمة الهيئات التدريسية في الجامعات شروطاً خاصة بالاستقالة حتى تكون سبباً في إنهاء الخدمة وهي كالتالي[3]:

أ- يجب أن تكون الاستقالة التي يقدمها عضو الهيئة التدريسية أو الموظف العام

---

(1) الجبوري، ماهر صلاح علاوي، القانون الإداري، دار الكتابة للطباعة والنشر، الموصل، سنة 1989،ص230 .

(2) الزعبي، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية ، ص 262.

(3) أنظر المادة 44 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003 والمادة 167 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

خطية، حيث تتيح الاستقالة المكتوبة للموظف فرصة التروي والتفكير بين الإقدام على الاستقالة أو الإحجام عنها، ويقدر النتائج التي قد تترتب على فعله، وتتيح الكتابة للإدارة فرصة المقارنة بين رغبة الموظف في الاستقالة وضرورة سير استمرار المرفق العام بانتظام واطراد(1)، وتقدم استقالة عضو هيئة التدريس إلى عميد الكلية المختص وذلك قبل ثلاثة أشهر على الأقل من بدء أي فصل دراسي، ولرئيس الجامعة عدم التقيد بهذا الشرط الزمني إذا رأى مبرراً لذلك.

ب- يبت مجلس العمداء في الجامعة(2)، في طلب الاستقالة خلال مدة لا تزيد على ثمانية اسابيع من تاريخ تقديمها، وإذا انقضت هذه المدة ولم يتم الرد على طلب الاستقالة فإن الاستقالة تكون مقبولة حكماً(3)، وبالمقارنة مع نظام الخدمة المدنية نجد أنه يجب الرد على طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وإذا لم يصدر القرار بقبولها خلال هذه المدة تعتبر الاستقالة مرفوضة حكماً.

ج- يجب على عضو الهيئة التدريسية أو الموظف العام أن يستمر في أداء مهام وظيفته إلى أن يتم تبليغه بقبولها وإلا اعتبر فاقداً لوظيفته، حيث لا يترتب على مجرد تقديم طلب الاستقالة أي أثر، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا "إذا انتهت إجازة التفرغ العلمي للمستدعي بتاريخ 2001/2/16 فيكون طلب استقالته المقدم منه بتاريخ 2001/11/12 مخالفاً لأحكام المادتين (31/هـ ، 32/ب) من نظام الهيئة التدريسية لجامعة مؤتة كون إجازة التفرغ الممنوحة

---

(1) كنعان، القانون الإداري، ص 216 .

(2) المادة (5) من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 السنة 2003

(3) المادة 44 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية، جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003 وجميع انظمة الجامعات الحكومية الأخرى باستثناء نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم 106 لسنة 2007الذي يعتبر في المادة 33 منه أن عدم الرد على الاستقالة خلال ثمانية اسابيع يعني أن الاستقالة مرفوضة .

للمستدعي كانت بدون راتب ولا تعتبر جزءاً من خدمته الفعلية وإن طلب الاستقالة كان خلال إجازة التفرغ العلمي للمستدعي ولم تمر سنة على انتهائها وقد أوجبت المادة 43/ج من ذات النظام أن يكون عضو الهيئة التدريسية الذي يتقدم بالاستقالة على رأس عمله فعلاً حتى تبليغه بقبولها وإلا أعتبر فاقداً لوظيفته "[1] .

وإذا كانت هذه الشروط قد وردت في أنظمة أعضاء الهيئـة التدريـسية فـي الجامعات، فإن هناك أحكام أخرى بشأن استقالة الموظف وردت في نظـام الخدمـة المدنية زيادة على الشروط التي ذكرناها، وكون نظام الخدمة المدنية يعتبر الشريعة العامة للأنظمة الوظيفية الأخرى فإن هذه الأحكام باعتقادنا تنطبـق علـى أعـضاء الهيئة التدريسية وهي كالتالي:

1- يجب أن تكون الاستقالة غير مشروطة أو مقيدة بأي قيد أو شرط إلا إذا كان مشروعاً، وبموجب هذا الشرط فإن طلب الاستقالة الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر كأن لم يكن، لأن ذلك قد يثير الشك في مدى رغبة الموظف في أن يترك عمله فعلاً.
2- لا يجوز قبول استقالة الموظف إذا كان ملتزماً بالعمل في الخدمة المدنية لأي سبب من الأسباب، ومثال ذلك تعهد عضو هيئة التدريس المبعوث من قبل الجامعة العمل في الجامعة ثلاثة أمثال مدة البعثة[2].
3- يجوز للموظف طلب العدول عن استقالته قبل صدور قرار الموافقة عليها وللمرجع المختص قبول هذا الطلب أو رفضه.
4- إذا كان الموظف الذي تقدم لطلب الاستقالة قد أكمل الخدمة المقبولة للتقاعد أو الاستيداع وكانت النية لدى الدائرة المختصة متجهة لقبول الاستقالة فترد

(1) قرار محكمة العدل العليا رقم 147 /2002 تاريخ 17 /11 / 2002 منـشورات مركـز عدالة .
(2) المادة 8 الفقرة أ من نظام البعثات العلمية في جامعة مؤتة رقم 34 لسنة 1982 والمعدل بموجبه النظام رقم 107 لسنة 2003.

طلب الاستقالة للموظف لبيان رغبته في تعديل طلبه للإحالة على التقاعد أو الاستيداع، إلا إذا أصر الموظف على طلب الاستقالة فيتم النظر فيها حسب النظام.

5. 1. 1. 2 عدم التثبيت

يكون عضو هيئة التدريس عند تعيينه في الجامعة - وكما ذكرنا ذلك من قبل - تحت التجربة لمدة معينة للتأكد من كفأته وصلاحيته للعمل الوظيفي، وإذا تأكد للجامعة خلال مدة التجربة أنه لا يصلح للعمل المعين فيجوز إنهاء خدماته خلال مدة تجربته على أن يبلغ بذلك قبل ثلاثة اشهر على الأقل من التاريخ المحدد لإنهاء خدمته، ولمجلس العمداء عدم التقيد بهذا الشرط الزمني[1].

وقد أشار نظام الخدمة المدنية الأردني في المادة 62 الفقرة أ إلى هذا السبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية عندما نص على أنه "يخضع الموظف المعين في الخدمة المدنية لمدة سنة تحت التجربة تبدأ من تاريخ مباشرة العمل في وظيفته ويتم تثبيته أو إنهاء خدمته في ضوء نتائج تقييم أدائه أثناء مدة التجربة".

وتخلو فترة التجربة وفقاً لما استقر علية القضاء الإداري في الأردن من الضمانات، بحيث تملك الإدارة سلطة تقديرية واسعة جداً لإنهاء خدمات الموظف خلال هذه المرحلة ولا يملك أية فرصة حقيقية لإلغاء قرار إنهاء خدماته بخلاف الأمر في مرحلة ما بعد انتهاء فترة التجربة.

5. 1. 1. 3 فقد الوظيفة

فقدان الوظيفة يكون في حالة اتخاذ الموظف لمواقف معينة، يترتب عليها إنهاء خدماته ويحرم فيها من بعض حقوقه المالية[2]، وقد حدد نظام الهيئة التدريسية في

---

(1) المادة 14 الفقرة أ+ب + هـ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 43 لسنة 2007، انظر الفصل الثاني المبحث الاول من هذه الرسالة.

(2) المادة 176 الفقرة ب من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

جامعة مؤتة وعلى نحو يكاد يتفق مع أنظمة الهيئـات التدريـسية فـي الجامعـات الأخرى هذه الحالات وهي:

أ - التغيب عن العمل بدون عذر مشروع: يعتبر عضو هيئة التدريس فاقداً لوظيفته إذا تغيب عن عمله دون عذر يقبله مجلس العمداء في الجامعة، ويشترط في هذا التغيب أن تزيد مدته على ثلاثة أسابيع متصلة، ولا يجوز إعادة تعيينه أو استخدامه في الجامعة إلا بقرار من مجلس العمداء[1]، أما نظام الخدمة المدنية فقد اعتبر الموظف فاقداً لوظيفته إذا تغيب عنها لمدة عشرة أيام متصلة دون إجازة قانونية أو عذر مشروع[2].

ب - إذا ترك عضو الهيئة التدريسية عمله في وظيفته بعد تقديم استقالته وقبل تسلمه القرار بقبولها أو رفضها، واستمر غيابه عن عمله لمدة تزيد على ثلاثة أسابيع متصلة [3]، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا " يعتبر الشرط الوارد في قرار قبول استقالة عضو الهيئة بوجوب عودته إلى عمله في حال عدم فوزه في الانتخابات النيابية شرطاً صحيحاً ومنتجاً لآثاره وقد ورد لمصلحة المستدعي ليضمن له وظيفته ومركزه في الجامعة، وحيث أن المستدعي رضي به ومارس حقه في الترشيح لعضوية مجلس النواب بناء على قبول استقالته المستند إلى هذا الشرط فهو ملزم بتنفيذه والعودة إلى العمل في الجامعة بعد ظهور نتائج الانتخابات وعدم فوزه فيها وفور انتهاء الإجازة بدون راتب الممنوحة له التي تمت الاستقالة خلالها وحيث لم يعد

---

(1) المادة 45 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 43 لسنة 2007 فـي حـين نرى أن نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم 106 لسنة 2007 نـص فـي المادة 34 منه (انه في حالة تغيب عضو الهيئة التدريسية لمدة تزيد على ثلاثة أسـابيع لا يجوز إعادة تعيينه في الجامعة مرة أخرى).

(2) المادة 169 الفقرة أ البند الثاني من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 ص 117

(3) المادة 44 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لـسنة 2003 ويقابل ذلك نص المادة 167 فقرة ب من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007.

المستدعي إلى عمله وتغيب عنه مدة تزيد على ثلاثة أسابيع فأنه يعتبر فاقداً لوظيفته من تاريخ تغيبه عنها، ولا يرد قول المستدعي بأنه كان يجب إصدار قرار بتعيينه مجدداً في الجامعة ومن ثم النظر في أمر تغيبه عن العمل أو وجوب إبلاغه بضرورة العودة إلى العمل لأن موعد العودة إلى العمل محدد في قرار قبول الاستقالة" [1].

وهناك حالة أخرى لم تنص عليه أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وورد النص عليها في نظام الخدمة المدنية، وهي عدم تنفيذ قرار النقل أو الانتداب حيث يعتبر الموظف فاقداً لوظيفته إذا لم ينفذ القرار الصادر بنقله أو بانتدابه ولم يباشر العمل في الوظيفة أو الدائرة التي نقل أو انتدب إليها لمدة عشرة أيام متصلة من التاريخ المحدد في القرار[2]، ويرجع تقدير عذر الامتناع عن تنفيذ قرار النقل لسلطة الإدارة التقديرية لأن هذه مسألة موضوعية تترخص بها الإدارة وحدها دون معقب عليها[3].

وقد حدد نظام الخدمة المدنية الأحكام الخاصة بقرار فقدان الوظيفة كحالة من حالات إنهاء الخدمة، حيث بين أنه في جميع حالات فقدان الوظيفة يصدر القرار من المرجع المختص بتعيين الموظف، ويعتبر هذا القرار نافذاً من اليوم الذي تغيب فيه الموظف عن العمل، ولا يجوز إعادة تعيينه في الخدمة المدنية إلا بعد انقضاء سنتين على الأقل على قرار فقدان الوظيفة وحصوله على قرار من رئيس الديوان بالموافقة على إعادة تعيينه في الخدمة المدنية[4].

وقد منح المشرع الموظف الذي صدر قرار باعتباره فاقداً لوظيفته في الحالات الثلاث السابقة حق الاعتراض على هذا القرار خلال عشر أيام من تاريخ تبلغه هذا القرار، حيث يقدم هذا الاعتراض إلى المرجع الذي اصدر القرار متضمناً الأسباب التي استند إليها الموظف في اعتراضه فإذا ما اقتنعت السلطة الإدارية بالأسباب

---

(1) قرار محكمة العدل العليا رقم 360 / 2004 تاريخ 2004/11/8 مجلة نقابة المحامين.
(2) المادة 169 الفقرة أ البند الأول من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.
(3) كنعان، القانون الإداري، ص 219.
(4) المادة 69 الفقرة ب+د من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

وهي سلطة تقديرية مطلقة لها أن تلغي قرارها السابق وإعادة الموظف إلى وظيفته[1].

وتجدر الإشارة هنا إلى قرار مجلس التعليم العالي رقم 412 تاريخ 30 /11 /2006 الذي يحرم عضو هيئة التدريس الذي يفقد وظيفته في جامعة حكومية من التعيين في جامعة حكومية أخرى أو الجامعات الخاصة واعتباره عضواً فيها لغايات الاعتماد كأثر يترتب على فقدان الوظيفة، وقد جاء هذا القرار بالصيغة التالية " التأكيد على ضرورة عدم تعيين أي عضو تدريس للعمل في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة إلا بعد حصوله على موافقة الجامعة التي كان يعمل بها واستقالته رسمياً منها وحصوله على براءة ذمة والطلب من مجلس الاعتماد عدم احتسابه ضمن النسب المحددة للاعتماد في حال عدم حصوله على موافقة من الجامعة التي كان يعمل بها ".

وفي قضاء محكمة العدل العليا أشارت المحكمة وفي أكثر من مناسبة لمشروعية قرار فقدان الوظيفة لعضو هيئة التدريس ومن قبيل ذلك قرارها الذي جاء فيه " بما إن رئيس جامعة اليرموك وجه بتاريخ 7 /9 /1998 كتاباً للمستدعي أشعره فيه أن مجلس الجامعة قرر الموافقة على استقالته ابتداءاً من 1 /9 /1998 ولكنه اشترط عليه أن يقوم بتسوية المبلغ عليه للوفاء بالتزامه وطلب منه ريثما يتم تحديد هذا المبلغ إيداع مبلغ خمسة عشر إلف دولار أمريكي في صندوق أمانات الجامعة إلا أن المستدعي ترك العمل قبل الوفاء بهذا الشرط فأن قرار المستدعى ضده اعتبار المستدعي فاقداً لوظيفته يتفق وأحكام المادة 10 من قانون الجامعات الأردنية والمادة 46 من نظام الهيئة التدريسية رقم 14 لسنة 1998" [2].

(1) المادة 69 الفقرة ج من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) قرار محكمة العدل العليا رقم 198 لسنة 2000 تاريخ 27/ 9/ 2000 ص 346 من عدد المجلة القضائية رقم 9.

5. 1. 1. 4 انتهاء العمل الذي عين لأجله أو إنهاء العقد

يعتبر هذا السبب إحدى الحالات التي تم نص عليها في نظام الخدمة المدنية وجميع أنظمة الهيئات التدريسية في الجامعات الحكومية، حيث نجد أن الموظفين يقسمون إلى موظفين دائمين وموظفين بعقود، والموظفين بعقود هم الذي يعينون بموجب عقود شاملة لجميع العلاوات على وظائف مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف أو الذي يعينون بوظائف غير دائمة بموجب عقود[1]، وتنتهي خدمات هؤلاء الموظفين فيما إذا انتهت مدة العقد ولم يتم تجديده أو عند انتهاء المشروع المعين عليه أو نفاذ مخصصاته أو عند انتهاء إعارة الموظف أو انتهاء إجازته بعد عودته، لاستئناف عمله في دائرته أو إذا انتهت أو أنهيت خدمته بموجب شروط العقد[2].

ولقد أجاز نظام الهيئة التدريسية تعيين عضو الهيئة التدريسية بموجب عقد أو لقاء مكافأة شهرية وهذا يشمل الأساتذة الزائرون والمحاضرون المتفرغون[3]، ويجوز لرئيس الجامعة تكليف محاضرين غير متفرغين للتدريس أو القيام بأعمال التدريب في الجامعة، وله كذلك دعوة أشخاص من خارج الجامعة لإلقاء محاضرات أو القيام بمهام علمية فيها لمدة محدودة[4]، ولمجلس العمداء كذلك التعاقد مع محاضرين متفرغين مؤهلين في تدريس المواد وذلك للعمل في الجامعة وفق شروط محددة في العقد[5]، فعند انتهاء العمل الذي كلف به الأستاذ الزائر أو المحاضر المتفرغ أو عند انتهاء العقد تنتهي خدماته في الجامعة حكماً.

واعتقد هنا أن هذه الحالة تنطبق على الأساتذة الزائرين والمحاضرين المتفرغين ولا تنطبق على أعضاء الهيئة التدريسية الذي يعينون بالجامعة وفق

---

(1) المادة 18 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 والمعدلة بموجب النظام رقم 1 لسنة 2008.

(2) المادة 168 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 39 الفقرة أ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(4) المادة 42 الفقرة أ+ب من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(5) المادة 40 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

شروط التعيين التي عرفناها فيما سبق وضمن إجراءات معينة حددها نظام الهيئة التدريسية، وذلك لأن علاقة أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة هي علاقة تنظيمية وليست علاقة تعاقدية، فهم لا يقومون بعمل لمدة محددة أو يخضون لشروط عقد ما، فهم موظفين دائمين تنتهي خدماتهم بالجامعة ضمن إحدى الحالات الأخرى.

5. 1. 2 الأسباب القانونية لإنهاء الخدمة

تنهى خدمة عضو هيئة التدريس بقوة القانون في الحالات التالية:

5. 1. 2. 1 فقد شرط من شروط التعيين

يخضع الموظف العام وأعضاء الهيئة التدريسية لشروط معينة عند التعيين في الخدمة[1]، وتتطلب هذه النظم أن تبقى هذه الشروط متوافرة طيلة مدة الخدمة، وإذا كان نظام الخدمة المدنية لم ينص على هذا السبب بشكل صريح وإنما نص على حالات معينة تنتهي بها خدمة الموظف تعد من بين شروط تعيينه وهي عدم اللياقة الصحية وفقد الجنسية الأردنية[2]، فإن نظام الهيئة التدريسية قد نص وبشكل صريح على هذه الحالة وأنه في حال فقدان شرط من شروط التعيين تنتهي خدمة عضو الهيئة التدريسية[3].

5. 1. 2. 2 بلوغ السن القانونية

تتضمن قوانين ونظم الخدمة المختلفة قواعد تنظم تقاعد الموظفين، حيث تتفق تشريعات الموظفين في كثير من الدول على وجوب تحديد سن معينة يتقاعد الموظف ببلوغها ويترك الخدمة، وفي ذلك تحقيق للمصلحة العامة باستبدال الشباب بالشيوخ من الموظفين[4]، وفي ذلك مكافأة للموظف الذي أفنى زهرة شبابه في

---

(1) انظر الفصل الأول من هذه الرسالة.

(2) المادة 166 الفقرة د+ح من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 43 الفقرة و من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 134 لسنة 2003.

(4) الجرف، طعيمة، القانون الإداري والمبادئ العامة في تنظيم ونشاط السلطات الإدارية ، دار النهضة العربية ،القاهرة، سنة 1987، ص 691.

الخدمة الاجتماعية ومراعاة للجوانب الإنسانية التي تجعل الإنسان بعد سـن معينـة غير قادر على العطاء فتصاب قواه وقدراته البدنية والعقلية بالوهن والضعف، وهذه سنة الحياة.

وتنهى خدمة الموظف إذا أكمل الستين من عمره أو إذا أكمل أربعـين سـنة خدمة مقبولة للتقاعد[1]، ويجوز لمجلس الوزراء إبقاء الموظف في الخدمة لمـدة لا تزيد على خمس سنوات وذلك لأسباب تعود للمصلحة العامة، ويملك الموظف الذي أكمل ثلاثين سنة خدمة مقبولة للتقاعد إحالة نفسه على التقاعد[2]، وتعـد صـلاحية الإدارة في هذه الحالة مقيدة إذا توافرت الشروط القانونية المطلوبة.

وفي مقابل ذلك يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر إحالة الموظف إلى التقاعد إذا أكمل خمسة وعشرين سنة والموظفة إذا أكملت عشرين سنة خدمة مقبولة للتقاعد[3]، ويتمتع مجلس الوزراء بصلاحية تقديرية في هذه الحالة.

وبالمقارنة مع أنظمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية نجد أن هذه الأنظمة نصت على أنه تنتهي خدمة عضو الهيئـة التدريـسية بإتمـام السبعين من عمره ويكون انتهاء الخدمة اعتباراً من نهاية العام الجامعي الـذي أتـم سن السبعين[4]، ويجوز التعاقد مع عضو هيئة التدريس الذي انتهـت خدمتـه فـي الجامعة لبلوغه سن السبعين محاضراً متفرغاً فيها[5].

وإذا كانت بعض الأنظمة الجامعية لم تنص على جواز التعاقد مع عضو هيئة التدريس الذي انتهت خدمته في الجامعة لبلوغه سن السبعين محاضراً متفرغاً فيهـا بشكل صريح، فقد نصت على أنه يجوز لمجلس العمداء التعاقـد مـع محاضـرين

(1) المادة 12 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959 وتعديلاته.

(2) المادة 13 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959 وتعديلاته.

(3) المادة 15 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959 وتعديلاته.

(4) المادة 43 الفقرة ز من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(5) المادة 32 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعـة الأردنيـة رقـم 106 لـسنة 2007، والمادة 41 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية رقـم 41 لسنة 2007.

متفرغين مؤهلين وفق شروط العقد[1]، ويفهم من ذلك أنه يجوز التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية الذين بلغوا السن القانونية بصفتهم محاضرين متفرغين في الجامعات الحكومية.

5. 1. 2. 3 الوفاة

تنتهي خدمة الموظف بالموت، والموت حق وقدر مكتوب على كل إنسان واجل محدد بمقيات عند الله، وإذا توفي الموظف أثناء وجوده في الخدمة فيعطى ورثته الشرعيون وفقاً لنظام الخدمة المدنية تعويضاً يعادل مجموع المبالغ التالية[2]:

1. راتبه الكامل مع علاواته عن الشهر الذي توفي فيه.
2. راتبه الكامل مع علاوته عن ستة أشهر أخرى.
3. راتبه الكامل مع علاواته عن مدة الإجازة السنوية التي كانت مستحقة له عند وفاته ولم يستعملها على أن لا يزيد المجموع على ستين يوماً، ولا يؤثر ذلك على أي حقوق أخرى يستحقها ورثة الموظف المتوفي أو المعالون من أفراد أسرته بما في ذلك حقوقهم التقاعدية أو حقوقهم في أي صندوق للضمان الاجتماعي.

وعند انتهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية بالوفاة تدفع الجامعة راتبه وعلاوته عن الشهر الذي توفي فيه بالإضافة إلى راتب وعلاوات الشهر التالي[3]، ويدفع لورثة عضو هيئة التدريس عند وفاته المبالغ المستحقة له من صندوق الادخار في الجامعة[4]، وسنتحدث في نهاية الفصل وبشكل تفصيلي عن الحقوق المالية التي يحصل عليها عضو الهيئة التدريسية بعد انتهاء خدمته.

---

(1) المادة 40 من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 177 الفقرة ب+ج من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 32 الفقرة ب من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم 106 لسنة 2007.

(4) المادة 13 الفقرة أ من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار للعاملين في جامعة مؤتة رقم 172 لسنة 2003.

5. 2 انتهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية تأديبياً

تنتهي الخدمة تأديبياً في حالتين هما الاستغناء عن الخدمة والعزل من الوظيفة وذلك لإخلال الموظف بواجباته الوظيفية إخلالاً جسيماً ولا يكون ذلك إلا من الجهة التأديبية المختصة وهي المجالس التأديبية، فقد بينا في ما سبق المخالفات التأديبية والعقوبات التي تفرض عليها والسلطة المختصة بإيقاع هذه العقوبات، وعليه تنتهي خدمة الموظف أو عضو الهيئة التدريسية إذا أوقعت عليه عقوبات محددة والتي تم النص عليها في نظام الهيئة التدريسية و نظام الخدمة المدنية وهي عقوبة الاستغناء عن الخدمة وعقوبة العزل[1].

5. 2. 1 الاستغناء عن الخدمة

توقع هذه العقوبة من قبل المجالس التأديبي[2]، وذلك لأنها من أشد العقوبات التي توقع على الموظف أو على عضو الهيئة التدريسية، حيث تعتبر الإجراءات التي تتخذ من قبل المجالس التأديبي أكثر ضمانة للموظف العام.

وقد بين نظام الخدمة المدنية أن الاستغناء عن خدمة الموظف يعتبر سبب من أسباب انتهاء خدمة الموظف[3]، وذلك إذا فرضت على الموظف ثلاث عقوبات تأديبية مختلفة من العقوبات الواردة في النظام وهي: الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر، وحجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة وحجب الزيادة السنوية لمدة سنتين، ويستفاد من هذا النص أن القرار الخاص بالاستغناء عن خدمة الموظف يصدر بعد فرض العقوبة التأديبية الثالثة من بين العقوبات المحددة وأياً كان ترتيب هذه العقوبات، ويصدر هذا القرار من المرجع المختص بتعيين مثيله في الدرجة والراتب.

---

(1) المادة 48 الفقرة و+ز من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 146 الفقرة هـ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007، والمادة 49 الفقرة د من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 170 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

وأجاز النظام للموظف الذي صدر قرار بالاستغناء عـن خدماتـه بالالتحـاق بالوظيفة العامة - بإعادة تعيينه- بعد مرور ثلاث سنوات على الأقل على صـدور قرار الاستغناء عن خدماته، وحصوله على قرار من رئيس ديوان الخدمة المدنيـة بالموافقة على التقدم للعمل في الخدمة المدنية.

وقد نص نظام الهيئة التدريسية على الاستغناء عن الخدمة كسبب من أسـباب انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس، ولكنه لم يبين متى تفرض هذه العقوبة على عضو الهيئة التدريسية وذلك كما نص نظام الخدمة المدنية، وإنما نص على أن هذه العقوبة توقع من قبل المجالس التأديبي، وانه لا يستحق عضو الهيئة التدريسية الذي صـدر قرار بالاستغناء عن خدمته أي جزء من راتبه وعلاوته اعتباراً من تاريخ إحالته إلى المجالس التأديبي أو المدعي العام أو المحكمة[1]، ونعتقد أن عدم تحديد الحالات التي تؤدي إلى إيقاع عقوبة الاستغناء عن الخدمة بحق عضو هيئة التـدريس معنـاه أن يترك الأمر سلطة تقديرية لمجالس التأديب لفرض مثل هذه العقوبة على عضو هيئة التدريس الذي يرتكب مخالفة جسيمة .

ولم تبين نظم الهيئات التدريسية في الجامعات الحكومية إن كان عضو الهيئـة التدريسية التي يتم الاستغناء عن خدماته يجوز له التعيين مرة أخـرى فـي نفـس الجامعة أو جامعة أخرى، وبما أن نظام الخدمة المدينة يعتبر الشريعة العامة فنعتقد هنا أنه يجوز لعضو هيئة التدريس التي تم الاستغناء عنه وبعد مرور ثلاث سنوات أن يتقدم بطلب للعمل في جامعة حكومية.

5. 2. 2 العزل

تعتبر عقوبة العزل من أشد العقوبات التأديبية على الموظف إذ يترتب عليهـا حرمانه من حقوقه المالية وذلك بخلاف حالة الاستغناء عن الخدمـة، وتوقـع هـذه العقوبة من قبل المجالس التأديبي، وقد حدد نظام الخدمة المدنية الحالات التي تنتهـي بتحقق احدها خدمة الموظف بالعزل وهي كالتالي[2]:

---

(1) المادة 55 الفقرة ج من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(2) المادة 171 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

الحالة الأولى: العزل كعقوبة تبعية للحكم الجنائي، يعزل الموظف إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو بجنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعماله الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة مخلة بالأخلاق العامة، ويعتبر الموظف هنا معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية.

الحالة الثانية: يعزل الموظف إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير الجرائم المنصوص عليها في الحالة الأولى، ويعتبر الموظف العام في هذه الحالة معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية.

الحالة الثالثة: بقرار من المجلس التأديبي إذا تبين له أن الأفعال المنسوبة للموظف تنطوي على درجة عالية من الجسامة تقتضي إيقاع عقوبة العزل، ويتعين أن تحاط عقوبة العزل بكافة الضمانات التأديبية وذلك لشدتها وجسامتها في حياة الموظف العام، وهذه الحالة معناها أن العزل وبخلاف الاستغناء عن الخدمة يكون سلطة تقديرية للإدارة في كل حالة يرتكب فيها الموظف مخالفة ترى الإدارة إنها مخالفة جسيمة تستحق هذه العقوبة الأشد من بين العقوبات التأديبية المقررة .

وفي جميع هذه الحالات الثلاث يجب إعلام الموظف بأي وسيلة متاحة بالإجراءات المتخذة بحقه من المرجع المختص بتعيين مثيله في الدرجة والراتب خلال أسبوع من تاريخ علم الدائرة باكتساب الحكم الدرجة القطعية أو من تاريخ صدور القرار النهائي[1].

ويترتب على إنهاء خدمة الموظف عن طريق العزل من الخدمة عدم جواز إعادة تعيينه مرة أخرى في أي دائرة من الدوائر، إلا أنه يجوز وبموافقة رئيس ديوان الخدمة المدنية السماح للموظف الذي عزل وفقاً لأحكام الحالة الثانية التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية[2]، كما يترتب على إنهاء خدمة الموظف بطريق

---

(1) المادة 171 الفقرة ج من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 171 الفقرة د من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

العزل حرمانه من حقوقه المالية وبذلك يختلف العزل عن الاستغناء عن الخدمة[1].

أما بالنسبة لأنظمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية، فقـد تـم النص على العزل كإحدى حالات إنهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية، ولكن لم تبين هذه الأنظمة الحالات التي يعزل بها عضو هيئة التدريس كما فعل نظـام الخدمـة المدنية وإنما نصت على أن توقع هذه العقوبة من قبل المجلس التأديبي ولـم يبـين الحالات الأخرى التي نص عليها نظام الخدمة المدنية، ومرة أخرى نعتقد أن عـدم النص على حالات العزل في نظام أعضاء هيئة التدريس وعدم النص كـذلك علـى حالات الاستغناء عن الخدمة أن الأمر يترك سلطة تقديرية للمجالس التأديبية ضمن الضمانات التأديبية المعروفة ومن بينها رقابة القضاء الإداري على قرارات العـزل والاستغناء عن الخدمة .

ويترتب على عقوبة العزل من الجامعة الحرمان من مساهمة الجامعة الماليـة من صندوق الادخار[2]، ولم تبين أنظمة الهيئة التدريسية فيما إذا كان عضو الهيئـة التدريسية المعزول من الجامعة يمكن إعادة تعيينه في الجامعـة أو فـي أي دائـرة أخرى من دوائر الخدمة المدنية، باستثناء نظام الهيئة التدريسية في كل من الجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية التي نصت وبشكل صريح أنـه لا يجـوز إعـادة تعيينه في الجامعة مرة أخرى[3]، ولكنها لم تبين أن كان يجوز إعادة تعيينه في دائرة أخرى من دوائر الخدمة المدنية، وأرى هنا أن ما ينطبق على الموظف العام ينطبق على أعضاء الهيئة التدريسية.

هذه هي الحالات والأسباب التي تنتهي بها خدمة أعضاء الهيئة التدريسية فـي الجامعات الرسمية[4]، وهناك حالات أخرى تم النص عليها في نظام الخدمة المدنية

---

(1) المادة 176 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 48 الفقرة ز من نظام الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة رقم 143 لسنة 2003.

(3) المادة 36 الفقرة هـ من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقـم 106 لـسنة 2007 والمادة 46 الفقرة هـ من نظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية رقم 41 لسنة 2007.

(4) باستثناء نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك رقم 117 لسنة 2003 المادة 43 منه حيث نص على حالة أخرى تنتهي به خدمة عضو الهيئة التدريسية إضافة إلى ما جـاء في أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأخرى وهذه الحالة هي: الانتقـال إلى جامعة رسمية أخرى بموافقة المرجع المختص في كلتا الجامعتين.

ولكن لم يرد عليها النص في نظام الهيئات التدريسية وهذه الحالات هي الإحالة على التقاعد أو الاستيداع والتسريح [1].

وفي نهاية حديثنا عن حالات انتهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية لابد أن نبين هنا الحقوق المالية التي يحصل عليها بعد انتهاء خدمته، حيث يحرم الموظف وفقـاً لنظام الخدمة المدنية من حقوقه المالية إذا أنهيت خدمته في أي من الحالات التالية: وهي العزل من الوظيفة وفقد الوظيفة وفقد الجنسية الأردنية[2]، إما عـضو هيئـة التدريس فلا يحرم من جميع حقوقه المالية وإنما يحرم من بعضها حيث يفقد حقه في المكافأة نهائياً في حالات معينة وهي إذا ثبت عليه بحكم قضائي من محكمة أردنيـة مختصة أنه ارتكب جريمة الخيانة العظمى أو قام بأعمال التجسس لحـساب دولـة أجنبية أو أي جريمة جنائية أخرى مخلة بأمن الدولة الداخلي أو الخـارجي، ويفقـد حقه في المكافأة كذلك إذا صدر عليه حكم قطعي من محكمة أردنية مختصة بالحبس لجريمة اختلاس أموال الدولة أو أموال الجامعة أو سرقتها أو لجريمة التزوير فـي الوثائق الرسمية [3]، ولا يحق لعضو هيئة التدريس تقاضي أي مبلـغ مـن نـسبة مساهمة الجامعة في صندوق الادخار والإرباح المتحققة لها في الحالات التالية وهي عدم التثبيت في الخدمة إثناء مدة التجربة أو فقده لوظيفته في الجامعة أو عزله منها أو إذا ترك الخدمة في الجامعة دون موافقة الجهة صاحبة الصلاحية بـشأن إنهـاء الخدمة أو انتهائها[4] .

وتدفع للموظف حقوقه المالية إذا انتهت أو أنهت خدمته في أي من الحـالات التالية وهي عدم اللياقة الصحية أو إكمال السن القانونية لانتهاء أو إنهاء الخدمـة أو

---

(1) المادة 166 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 176 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(3) المادة 4 الفقرة ب من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار للعاملين في جامعـة مؤتة رقم 172 لسنة 2003.

(4) المادة 13 الفقرة ب من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار للعاملين في جامعة مؤتة رقم 172 لسنة 2003.

التسريح أو الاستغناء عن الخدمة أو الإحالة على التقاعد[1]، وبالمقارنة مع أنظمة الهيئات التدريسية نجد أن عضو الهيئة التدريسية يستحق عند تركه الخدمة في الجامعة نهائياً مكافأة عن خدمته فيها تحسب على أساس الراتب الذي تقاضاه عن الشهر الأخير من خدمته[2]، وتدفع المكافأة على النحو التالي ولهذه الغاية تحسب أجزاء السنة على أساس نسبتها إلى السنة الكاملة[3]:

1. راتب شهر واحد عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمسة الأولى.
2. راتب شهر ونصف الشهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الثانية.
3. راتب ثلاثة أشهر عن كل سنة من سنوات الخدمة التي تلي ذلك.

ويصرف لعضو هيئة التدريس بعد انتهاء خدمته في الجامعة المبالغ المستحقة له في صندوق الادخار[4].

---

(1) المادة 177 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

(2) المادة 4 الفقرة أ من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار في جامعة مؤتة رقم 172 لسنة 2003.

(3) المادة 5 الفقرة أ من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار في جامعة مؤتة رقم 172 لسنة 2003.

(4) المادة 11 الفقرة ب من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار في جامعة مؤتة رقم 172 لسنة 2003.

الخاتمة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع النظام القانوني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الأنظمة الوظيفية للهيئات التدريسية في هذه الجامعات، وبالمقارنة مع نظام الخدمة المدنية والتشريعات ذات الصلة في مصر وفي ضوء اجتهادات محكمة العدل العليا.

ومن خلال هذه الدراسة توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وعلى النحو التالي:

أولاً: النتائج

1- تؤدي الجامعة رسالتها بواسطة أعضاء الهيئة التدريسية والعلاقة بين الجامعة والهيئة التدريسية علاقة تنظيمية، وفي مواجهة متغيرات العصر التي تأتي العولمة نتاجاً لها، وأحد أهم متغيراتها فإن الجامعات تتحمل عبء تكييف نفسها مع تلك المتغيرات من حيث أهدافها وبناء محتواها، كما تتحمل في الوقت نفسه عبء الوقوف ضد سلبيات العصر باعتباره أحد الخطوط الدفاعية الهامة عن هوية المجتمع وكيانه ويتم ذلك من خلال الهيئات التدريسية في الجامعات.

2- أعضاء هيئة التدريس يمدون الجامعات بنوع من المرونة، ويتحملون العبء الكامل للنشاط التعليمي إضافة إلى جهودهم في نشاط البحث العلمي، ولهذا فإن المحافظة على مستوى علمي رفيع وسمعة طيبة للجامعات يعود في المقام الأول إلى جهود أعضاء هيئة التدريس.

3- تعتمد المواصفات المطلوبة لأي فئة من فئات القوى العاملة على طبيعة المهام والواجبات المناطة بها، وبالنظر إلى المهام والواجبات الملقاه على عاتق الهيئة التدريسية التي عرفناها فإنه يتطلب مواصفات عديدة في عضو هيئة التدريس تشمل سماته الشخصية و كفاءته التدريسية وكفاءته المهنية وكفاءته الاجتماعية والثقافية.

4- أن عضو هيئة التدريس هو موظف عام وبالتالي يجوز إعارته إلى جهات حكومية أو جهات دولية أما فيما يتعلق بالانتداب فيجوز انتدابه إلى وظيفة أخرى داخل الجامعة ولم ينص أن كان يجوز انتدابه إلى وظيفة خارج الجامعة باستثناء نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، أما النقل بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية فهو النقل من فئة إلى فئة أخرى وليس النقل من جامعة إلى أخرى باستثناء ما نص عليه قانون الجامعات الأردنية الرسمية ونظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية بأنه يجوز نقل عضو هيئة التدريس من جامعة إلى أخرى.

5- تملك الجامعة أن توقع الجزاء التأديبي الملائم على عضو هيئة التدريس بحكم العلاقة التنظيمية بينه وبين الجامعة، والجزاء التأديبي هو وسيلة وليس غاية، وأخذت الأنظمة الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية بمبدأ (لا عقوبة إلا بنص) ولم تأخذ بمبدأ (لا جريمة إلا بنص)، وأوجبت هذه الأنظمة إحاطة النظام التأديبي بمجموعة من الضمانات التأديبية التي تحقق له الحيده والسلامة وتنأى به عن الاستبداد والتحكم.

6- استبعدت أنظمة الهيئات التدريسية العقوبات المالية من قائمة العقوبات التي يجوز للسلطة التأديبية أو الرئاسية توقيعها على عضو هيئة التدريس بعكس نظام الخدمة المدنية الذي أجاز إيقاع العقوبات المالية بحق الموظف العام.

7- تنتهي خدمة عضو الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية بالطرق والحالات التي تنتهي بها خدمة الموظف العام، باستثناء التسريح من الخدمة والاستيداع لا تنطبق على عضو الهيئة التدريسية.

8- نظمت أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية الأحكام الخاصة باستقالة عضو هيئة التدريس بشيء من التفصيل، ولم تفصل وتبين الطرق والحالات الأخرى لانتهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية بعكس نظام الخدمة المدنية الأردني.

ثانياً: التوصيات

في ضوء ما أوردناه في هذه الدراسة ومـن خـلال استعراضـنا لمحاورهـا المختلفة فإننا نقترح ما يلي:

1- المراجعة الشاملة لكافة نظم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وتوحيدها خصوصاً فيما يتعلق بحقوقهم وتنظيم أوضاع الانتداب والإعارة والإجازات.

2- نقترح بأن يتم تخفيض فترة التجربة لتصبح في حدها الأعلى ثلاث سنوات لرتبة مدرس مساعد وسنة واحدة لرتبة أستاذ، وذلك على غرار ما ورد في نظام الخدمة المدنية لما في ذلك من استقلال لعضو هيئة التدريس.

3- نقترح أن تتم معالجة مسألة انتداب أعضاء هيئة التدريس بشكل يجيز للجامعة أن يكون الانتداب لجهة عامه خارج الجامعة، كما نص على ذلك نظام جامعة اليرموك، وذلك للاستفادة من خبرات وإمكانيات أعضاء الهيئة التدريسية في مجالات أخرى داخل القطاع العام.

4- أن الضمانات التأديبية التي نصت عليها نظم الهيئات التدريسية لم تتضمن تسبيب القرار التأديبي، ونقترح هنا أن يصدر القرار التأديبي مسبباً سواء أكان صادراً على سلطة تأديبية رئاسية أم عن مجلس تأديبي على غرار ما هو معمول به في نظام الخدمة المدنية، لما يشكله ذلك من ضمانة هامة من ضمانات التأديب.

5- لقد غفلت أنظمة أعضاء الهيئات التدريسية معالجة مسألة محو العقوبات التأديبية، حيث لم تأخذ هذه الأنظمة بنظام رد الاعتبار ونتمنى أن يأخذ بهذا النظام لما فيه فائدة كبيرة تعود على عضو الهيئة التدريسية لأن نظام رد الاعتبار يفتح باب التوبة أمام الموظف المقصر ويشجعه على الاستقامة وترك طريق السوء، كما نص على ذلك في نظام الخدمة المدنية.

6- لم تعالج الأنظمة الوظيفية مسألة الاختصاص التأديبي في حالة الانتداب والتكليف والإعارة، ونحن نقترح أن يسند الاختصاص التأديبي في مثل هذه الحالات إلى الجهة المنتدب أو المعار إليها عضو هيئة التدريس.

7- نقترح أن يتم تنظيم مسألة الإجازات وخصوصاً إجازة التفرغ العلمي بشيء من التفصيل وأن يتم النص بشكل صريح على جواز جمعها لسنتين، وتوحيد النص في كل الأنظمة فيما يخص تمويل المستحقات المالية إذا قضى عضو هيئة التدريس إجازة التفرغ العلمي في إحدى الجامعات الرسمية الأخرى أو يتم معالجة ذلك في قانون الجامعات الأردنية الرسمية.

8- نقترح أن تتم معالجة مسألة نقل أعضاء الهيئات التدريسية فيما بين الجامعات الحكومية الرسمية بشيء من الوضوح والتفصيل، والنص في كل أنظمة الجامعات الرسمية على جواز نقل أعضاء الهيئات التدريسية فيما بينها.

9- نقترح النص ومعالجة كل حالة من حالات انتهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية بشيء من التفصيل وكما عالجها نظام الخدمة المدنية وعدم الاكتفاء بالأحكام العامة في هذا السياق .

لقد حاولنا في هذه الدراسة المتواضعة أن نقدم تحليلاً للنظام القانوني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية آملين أن نكون قد وفقنا في ذلك أسهاماً منا في معالجة هذا الموضوع الذي نعتقد بأهميته.

المراجع

البنداري، عبد الوهاب،(د.ت) **العقوبات التأديبية**، دار النهضة العربية،.

الجبوري، ماهر صلاح، (1989)، **القانون الإداري**، دار الكتاب للطباعة والنشر، الموصل.

الجرف، طعيمة، (1987)، **القانون الإداري والمبادئ العامة في تنظيم ونشاط السلطات الإدارية**، دار النهضة العربية، القاهرة.

الجمل، محمد حامد، (1958)، **الموظف العام فقهاً وقضاءاً**، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الفكر الحديث للطبع والنشر.

حسين، إسماعيل علي عبد ربه،(2007)، **البناء التنظيمي للأقسام العلمية الجامعية**، دار الجامعة الجديدة، الأزريطة.

الحلو، ماجد، (1996)، **القانون الإداري**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

حمدان، محمد احمد،(1983)، **مسؤوليات عضو هيئة التدريس**، بحث مقدم لندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية من 2/27- 1983/3/2، جامعة الملك سعود، السعودية.

الزعبي، خالد سماره، (1993)،**القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية**، الطبعة الثانية، مكتبة دار الثقافة، عمان.

السنوسي، صبري محمد، (1999)، **النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات**، دار النهضة العربية.

شطناوي، علي خطار،(د.ت) **مبادئ القانون الإداري الأردني**، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، عمان،.

الطائي، يوسف حجيم وآخرون، (2008)، **إدارة التعليم الجامعي**، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.

الطماوي، سليمان محمد، (1986)، **قضاء التأديب**، دار الفكر العربي، القاهرة.

الطماوي، سليمان محمد، (1979)، **مبادئ القانون الإداري، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة**، دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي.

عبدالباسط، محمد فؤاد،(د.ت) **القانون الإداري**، دار الفكر الجامعي،.

العجارمة، نوفان العقيل،(2007)، **سلطة تأديب الموظف العام**، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

علي، محمد حسن، الجميلي، احمد فاروق، (2006)، **الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، طرق شغل الوظيفة العامة**، دار الكتب القانونية.

علي، يحيى قاسم،(د.ت) **ضمانات تأديب الموظف العام**.

فهمي، مصطفى أبو زيد، (1995)، **الوسيط في القانون الإداري**، القسم الخامس، عمال الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

كنعان، نواف، (2001)، **القانون الإداري**، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان.

محمود، وسف،(2002)،أزمة التعليم الجامعي، **مجلة المستقبل العربي**، القاهرة، المجلد 2، العدد 377، ص 123.